

LEDERUDDANNELSE I FRIVILLIGE FORENINGER

- Mellem værdier, identitet og praksis

Rapport / April 2023



Line Bilberg, Henriette Bjerrum
& Niels Anton Toftgård

LEDERUDDANNELSE I FRIVILLIGE FORENINGER

Titel

Lederuddannelse i frivillige foreninger – mellem værdier, identitet og praksis

Forfatter

Line Bilberg, Henriette Bjerrum & Niels Anton Toftgård

Øvrige bidragydere

Emma Annika Thomsen

Rekvirent

FDF og KFUM-Spejderne

Layout

Videncenter for Folkeoplysning

Forsidefoto

Frederik Dahl Kehlet/KFUM-Spejderne

Thomas Heie Nielsen/FDF

Udgave

1. udgave, Aarhus, marts 2023

Pris

Rapporten kan downloades gratis på www.vifo.dk

ISBN

978-87-93784-87-1 (pdf)

Udgiver

Videncenter for Folkeoplysning

Frederiksgade 78B, 2.

DK-8000 Aarhus C

T: +45 3266 1030

E: vifo@vifo.dk

W: www.vifo.dk

Gengivelse af denne rapport er tilladt med tydelig kildehenvisning.

Indhold

Forord	7
Indledning.....	9
Undersøgelsens metode og felt	14
Rapportens opbygning og hovedkonklusioner	16
Del 1	
Introduktion til del 1: Baggrund: Behov, barrierer og tradition for uddannelse i KFUM-Spejderne og FDF.....	22
Kapitel 1: Lederne, behovet og barriererne for uddannelse	23
Kapitel 2: Barrierer for deltagelse på uddannelse	26
Kapitel 3: Lederuddannelse – tradition og formål	30
Et historisk blik.....	30
Historisk organisering af uddannelse	31
Del 2	
Introduktion til del 2: Identitet, værdier og praksis.....	35
Kapitel 4: Identitet – en del af noget større	36
Fortællingen om os selv	36
Identitetsmarkører	39
Kapitel 5: Værdier	44
Tro – dialog og praksis	45
Relationer/ Fællesskab.....	48
Ansvar og samfundsengagement	51
Leg.....	55
Kapitel 6: Værdier og aktiviteter.....	61
Naturen som legeplads	61
Konkurrence og straf	64
Kapitel 7: Lederidealer mellem identitet, værdier og praksis	66
Del 3	
Introduktion til del 3: Motivation og udbytte	71
Kapitel 8: Intentionen med lederuddannelse	73
Kursusboble – oplevelser og fællesskab	73
Læring.....	75

Kapitel 9: Deltagermotivation	79
Kapitel 10: Deltagerudbytte.....	84
Kapitel 11: Kursusinstruktøernes motivation.....	93
Kapitel 12: Kursusinstruktøernes udbytte	97
Del 4	
Introduktion til del 4: Et kursus bliver til	102
Kapitel 13: Rammesætning og kvalitetssikring	103
Rekruttering af ledere til kurserne	104
Kapitel 14: Evalueringen af kurser	111
De interne, kursus-specifikke evalueringer	112
Uddannelsesudvalgenes evalueringer.....	115
Fra lineær til cirkulær evalueringskultur	116
Kapitel 15: Perspektivering.....	119
Fortællingens styrker.....	119
Den stærke fortællings udfordringer?	120
Frivilligheden og motivationen	122
Det personlige og det kollektive udbytte	124
Aktiviteters betydning	125
Fra evaluering til værdier og kvalitet.....	126
Forskelle og gensidig inspiration.....	127
Litteratur	133
Bilag 1: Oversigt – struktur for uddannelser i de to organisationer	136
Bilag 2: Kernebegreber, når vi taler lederuddannelse.....	154
Bilag 3: Metodebeskrivelse	157
Bilag 4: Liste over interviews og feltarbejde	159

Forord

Midt i en opmærksomhedsøkonomi, hvor tid er en knap ressource, er det frivillige engagement under forandring. Der er stadig mange danskere, der er frivillige, men flere undersøgelser peger på, at frivilligheden bliver mere 'ad hoc'. At frivillige i stigende grad engagerer sig i kortere tid eller i enkeltsager¹.

I den sammenhæng ser det ud til, at de uniformerede korps kan noget helt særligt i det frivillige landskab. En undersøgelse, Vifo gennemførte i Aalborg i samarbejde med Aalborg Kommune i 2021, pegede på, at lederne i de uniformerede korps er meget engagerede. De er i høj grad enige om, hvad der er vigtigt i organisationerne, og bruger mere tid på deres frivillighed end mange andre typer af frivillige. Samtidig blev det tydeligt, at uddannelse af frivillige er en central aktivitet i de uniformerede korps, som vægtes højt i organisationerne.

Undersøgelsen gav lejlighed til flere spørgsmål: Hvordan skabes og fastholdes det stærke engagement, hvad motiverer lederne, hvor kommer den stærke opbakning om værdierne fra, og hvad betyder lederuddannelserne for organisationerne og lederne?

De spørgsmål blev sat i spil i en dialog med FDF og KFUM-Spejderne. Det blev hurtigt tydeligt, at lederuddannelserne har en særlig plads i de to organisationer. Lederuddannelserne er kerneaktiviteter, der bygger på fællesskab og skal bidrage til udvikling af medlemmernes livsduelighed, dannelse og demokratiske samfundsengagement. Samtidig oplever begge organisationer, at det kan være svært at fastholde unge op gennem teenageårene. For både FDF og KFUM-Spejderne er det derfor vigtigt fortsat at arbejde med at udvikle lederuddannelserne.

I den dialog blev dette projekt til. Projektet består af både denne undersøgelse og en udviklingsdel i FDF og KFUM-Spejderne. Håbet er, at mere viden om lederuddannelserne kan bidrage til den interne udvikling, og at resultaterne kan give inspiration til andre værdibårne organisationer og folkeoplysende foreninger.

Med det håb har vi fået lov til at se nærmere på et felt, hvor svævebaner, oplevelser, friluftsliv og leg går hånd i hånd med deling af værdier, læring og samfundsengagement.

Tak til de mange medvirkende. Tak til de mange frivillige FDFere og spejdere for åbent at vise og berette om værdibaseret lederuddannelse i jeres organisationer. Tak til FDF og KFUM-Spejderne for at åbne dørene til ellers lukkede kursusbobler, og tak til Samfonden for at støtte projektet økonomisk.

Aarhus, februar 2023

¹ <https://frivillighed.dk/publikationer/videnstema-1-flere-frivillige-engagerer-sig-i-episodiske-indsatser>



Indledning

De idébestemte børne- og ungdomsorganisationer drives langt hen ad vejen af frivillige. Frivillige lokale ledere, frivillige på lejre og kurser og frivillige i organisationernes mange arbejdsudvalg. Hos bl.a. FDF og KFUM-Spejderne har det skabt en tradition for at uddanne egne ledere. En undersøgelse foretaget af Videncenter for Folkeoplysning af de uniforme-rede korps i Aalborg Kommune viser, at 76 pct. af lederne har deltaget i lederuddannelser som spejder/FDFer (Bjerrum et al. 2021). Undersøgelsen viste også, at det helt overvejende er organisationernes egne kurser, lederne deltager i. Således uddanner FDF og KFUM-Spejderne en stor andel medlemmer, som kan blive ledere og tage uddannelse, fra de fylder 13 år. Men hvad skal en leder være og kunne? Og hvordan skaber man lederuddannelse, der understøtter netop det?

FDF og KFUM-Spejderne er to værdibårne organisationer med mange medlemmer og mange frivillige ledere, der på ugentlig basis laver aktiviteter for og med hinanden. Oversigten nedenfor viser, hvor mange der er engageret i hver af de to organisationer.

Tabel 1: De to organisationer i tal²

	FDF	KFUM-Spejderne
Antal medlemmer	24.100	26.900
Antal kredse/grupper	335 kredse	494 grupper
Antal voksne medlemmer (frivillige ledere) ³	6.741 voksne medlemmer	7.839 voksne medlemmer 4.305 frivillige ledere
Antal frivillige ledere, der deltog på kurser i løbet af 2021 ⁴	1.406 Heraf 789 deltagere på lands-lejrkursus	705

Der findes stort set ingen systematisk viden om lederuddannelse i frivillige børne- og ungdomsorganisationer som FDF og KFUM-Spejderne i Danmark. Derfor har dette projekt haft til formål at bibringe viden og indsigt i de to organisationers lederuddannelse specifikt – og mere generelt at bidrage til forståelsen af lederuddannelse som fænomen.

Lederuddannelse mellem officielle kurser og dagligdagens mesterlære

Begrebet lederuddannelse har i begge organisationer mange facetter. Uddannelse sker formelt og uformelt, struktureret og ustruktureret, i hverdagen samt på kurser og events, og det sker lokalt, regionalt, nationalt og internationalt.

² Tal fra 2021. Det betyder, at eftervirkninger af corona kan være at spore i antallet.

³ I FDF er man principielt voksen, når man er over 18 år gammel. Den voksne vil ofte have lederfunktion, selvom man også kan engagere sig i bestyrelse og udvalgsarbejde. I KFUM-Spejderne er man voksent medlem, når man er over 17 år. Her kan man foruden ledergerning, bestyrelses- og udvalgsarbejde også være rover i gruppe, hvor man laver spejderaktiviteter for sig selv.

⁴ Tallene er taget fra medlemservice/tilmeldingssystem og viser antal tilmeldinger, hvorfor den samme frivillige kan gå igen, hvis vedkommende har deltaget på flere kurser.

Dog opleves det, at der ofte sættes lighedstegn mellem uddannelse og kurser, måske i kraft af at kurserne udgør en stor del af den formaliserede del af uddannelses tilbuddene⁵. Det har givet anledning til refleksion hos nogle af de ansvarlige udvalg for uddannelse. Hos KFUM-Spejdernes Styregruppe for Uddannelse (SUD) lyder det blandt andet:

”Det er en ting, jeg kan mærke, og måske lidt en vandring, vi er på (...) Hvad [er] vi egentlig sat i verden for? Er vi styregruppen for formel uddannelse, eller er vi styregruppen for al uddannelse?”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Uddannelsesudvalgene må derfor også overveje, hvad deres roller er, og hvilke uddannelsesarenaer, der er deres ansvar. I FDF vedtog landsmødet i 2012, at alle ledere skulle have gennemgået en grundlæggende lederuddannelse, der foregår hjemme i kredsen gennem en række moduler og inspirationsmateriale, som uddannelsesudvalget Uddannelsesforum har udarbejdet⁶. På den måde har de formaliseret en del af den mesterlære/uddannelse, der sker 'hjemme'.

Netop mesterlæreelementet står centralt i begge organisationer, når nye ledere uddannes, og derfor fortjener det sin plads i tænkningen om uddannelser. Mesterlære er en praksis, der i høj grad sker hjemme i kredsen/gruppen, hvor nye ledere kobles med mere erfarne ledere. Her kan de lære fra de erfarne, prøve sig selv af og løbende påtage sig mere ansvar. Mesterlære er en dybt forankret praksis i begge organisationer, som også finder sted i mere formaliserede sammenhænge, på kurser, lejre osv., hvor nye instruktører integreres i et team af mere erfarne instruktører. Her er der fokus på instruktørernes læringsudbytte såvel som deltagerens.

Ligeledes finder der en uformel læring sted på kurserne, som foregår mellem de planlagte programpunkter. Her har deltagerne mulighed for at skabe stærke relationer, der er med til at skabe tilknytning til organisationen, som er en del af uddannelsens formål. Denne del anses derfor som lige så vigtig som kursernes officielle indhold.

”Vi har forskellige instruktioner, de kommer igennem [på kurserne], som vi synes gør dem mere kvalificerede, egnede eller øger deres kompetencer som ledere, men i virkeligheden er det, vi oplever, at alt det uformelle eller det, der sker imellem instruktionerne – det der sker imellem de unge mennesker på en uge – er det, som sætter spor i dem.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Fællestræk og forskellige traditioner

FDF og KFUM-Spejderne har på den ene side mange fællestræk og lignende aktiviteter. De deler desuden noget fælles historie og inspiration fra Robert Baden-Powell og forsøgte at

⁵ Se bilag 1 for en oversigt over formaliseret uddannelse og en beskrivelse af uddannelsesudvalgene i de to organisationer.

⁶ <https://fdf.dk/uddannelse/uddannelse-lokalt/den-grundlaeggende-lederuddannelse/oplaering-i-kredsen>

slå sig sammen i årene 1919-1921, hvorefter sammenlægningen blev annulleret⁷. På den anden side er de rundet af forskellige traditioner og har truffet forskellige valg om eksempelvis deres pædagogiske tilgang.

Fælles for FDF og KFUM-Spejderne er et stærkt værdigrundlag funderet på et folkekirkeligt trosgrundlag. Lederuddannelserne skal derfor klæde frivillige på, til at kunne "give børn og unge et ståsted baseret på relationer, tro, leg og samfundsengagement" (FDF) og "oplære til selvstændighed, medansvar, demokratisk livsholdning og mellemfolkelig forståelse" (KFUM-Spejderne)⁸.

Det kræver dedikerede ledere, der kan videreføre organisationerne og engagere børn og unge. Derfor må organisationernes lederuddannelser også klæde lederne på til netop dette. På den måde bliver uddannelse også et sted, hvor ledere oplæres i organisationernes værdier og skaber øget tilknytning til organisationerne. En tilknytning, der for manges vedkommende varer ved.

"Vores erfaring er, at nogle af vores kurser på en eller anden måde bliver en form for ru-gekasse, der har noget organisatorisk bæredygtighed i sig."

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), KFUM-Spejderne

Lederuddannelse er således en langtidsinvestering i at skabe en bæredygtig organisation. Lederuddannelse anses desuden som en del af løsningen på udfordringer med at få frivillige hænder nok.

"Der er ingen tvivl om, at vores korpsledelse lider lidt under, at det er svært at skaffe frivillige. Så jeg tror også, vi har det uddannelsesansvar i vores lederuddannelse ved at bidrage med at sikre en bæredygtig organisation."

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), KFUM-Spejderne

Lederuddannelse anses således som et vigtigt fundament for at skabe en stærk og levedygtig organisation. Begge organisationer har lange traditioner for at uddanne deres ledere, og følgende vil give et kort historisk rids heraf.

FDFs formål med uddannelse

FDF har en lang tradition for at uddanne deres 'førere' og sidenhen 'ledere' til at opfylde forbundets formål om "at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus" samt at nå forbundets ambition om at "give børn og unge et ståsted at møde verden fra, gennem relationer, tro, leg og samfundsengagement." Dette kræver nogle særlige kundskaber ved lederne, og mottoet for FDFs uddannelser er: "Når vi tager på uddannelse, bliver verden større, og vi får ny inspiration til FDF-hverdagen" (På uddannelse i FDF, fdf.dk).

⁷ Rostrup 1947

⁸ Fra hhv. FDFs formål og KFUM-Spejdernes formål.

Forbundets formål og ambition forudsætter, at lederne ikke bare mødes med de unge medlemmer, men også at de har noget på hjerte i dette møde og ønsker at rykke noget ved medlemmerne. Derfor indeholder alle lederkurser – lige fra de allerførste ungdomslederkurser til de erfarnes specialkurser – en form for kobling mellem FDFs værdier, pædagogik og ambition og så det daglige arbejde ude i kredsene. På den måde er en del af formålet med FDFs lederuddannelse netop at give lederne redskaberne, dannelsen og kendskabet til, hvordan der laves værdibaserede aktiviteter.



FDFs pædagogik

Lederuddannelse i FDF tager afsæt i FDFs pædagogik, der handler om frivillighed og mødet med andre mennesker.

Frivillighed:

- Frivillige voksne leder børn og unge
- Børn og unge oplever, at de kan få indflydelse og medansvar
- Børn og unge får viden og færdigheder i fællesskabet

Mødet:

- Børn, unge og voksne mødes ligeværdigt
- Børn og unge oplever, at de er en del af noget større
- Mødet er rammen for fælles oplevelser

På deres hjemmeside skriver FDF henvendt til lederne:

”Forestil dig, at dit FDF-liv er et træ med store rødder. Hver eneste uge nyder børn og unge godt af dine store grene, som man kan hænge en gyngesving op i, man kan lege tagfat rundt om og ligge stille under og stirre på bladene. De stærkeste træer har store rødder. Forestil dig, at når du får ny inspiration, er det som dine rødder, der suger vand op.”

fdf.dk / På uddannelse i FDF

KFUM-Spejdernes formål med uddannelse

Spejder handler overordnet set om at lære at klare sig selv og om at udvikle sig som et helt menneske, der er i stand til at gøre en positiv forskel i sit eget og andres liv. Dette sker ved, at spejderen tager ansvar for sin egen personlige udvikling, viser respekt for andre mennesker og er ansvarlig over for naturen og det samfund, spejderen er en del af (KFUM-Spejderne – Livet som spejder, 2023).

Det er i forlængelse af dette overordnede formål, at formålet med KFUM-Spejdernes uddannelser og kurser også skal forstås. Det er lederne, der har den daglige kontakt til spejderne og derfor også ansvaret for, at det daglige arbejde fører spejderne frem mod det overordnede formål. For at klæde lederne på til denne opgave er målet med de forskellige kurser at uddanne, udvikle, inspirere og dygtiggøre lederne, så de har kapaciteten til at løse den opgave ude i spejdergrupperne.

Hos KFUM-Spejderne uddanner vi vores egne ledere. Ligesom på arbejdsmarkedet er kompetenceudvikling i fokus, og vi lægger stor vægt på at dygtiggøre og inspirere vores ledere til spejderarbejdet.

kfumspejderne.dk / Uddannelse

Foruden konkrete kompetencer er der også fokus på at give spejderne nogle store oplevelser og stærke venskaber, uanset om vedkommende er ung eller gammel, erfaren eller uerfaren.

KFUM-Spejderne benytter ofte begrebet 'personlig udvikling'⁹ til at beskrive det, de gør. Denne personlige udvikling af ledere starter allerede fra spejderne er 12-13 år. En af overskrifterne på hjemmesiden for uddannelse er eksempelvis 'Fremtidens ledere starter her', og alle kurser omhandler på en eller anden måde, hvordan den enkelte spejder indgår i og agerer i fællesskabet, hvordan spejderen bringer sig selv og sine evner bedst muligt i spil i fællesskabet, eller hvordan spejderen bedst muligt går forrest og leder fællesskabet. Sammen med de forskellige færdigheder er målet således, at spejderen udvikles personligt på flere forskellige planer.



KFUM-Spejdernes metode

På alle kurserne arbejdes der ud fra spejdermetoden, som kan siges at være KFUM-Spejdernes pædagogiske grundlag. Dette består af følgende otte principper, der mere eller mindre er udviklet og formuleret af spejderbevægelsens grundlægger, Sir Robert Baden-Powell:

- Learning by doing
- Patruljesystemet
- Mødet mellem børn og voksne
- Det fremadskridende program
- Livet i naturen
- Fantasirammer
- Leg for livet
- Spejderloven og Spejderløftet

Uddannelse – et fælles udgangspunkt

Begge organisationer har mange stærke lokale grupper og kredse. Det er her mange FDFere og spejdere har deres primære tilknytning til organisationen. En af kursuslederne beskriver dette spændingsfelt mellem selvstyrende enheder og den samlede organisation således:

"Det er jo det, der er styrken og svagheden ved FDF på samme tid – at det er så lokalt forankret. Så hver enkelt kreds har deres egne lokale bestyrelser og er i virkeligheden selvberørende på en eller anden måde, så det vil sige, at de gør tingene selv, og det vil sige, at det giver noget modstandsdygtighed eller oparbejder nogle ritualer om

⁹ kfumspejderne.dk / Uddannelse

traditioner og 'vi tager på sommerlejr der, det har vi altid gjort' og alt det der. Og samtidig er det jo også, at hvis der er et broddent kar imellem, hvor tingene bliver gjort på en anden måde, end man måske ville sige overordnet i organisationen, så er det svært at gøre noget ved, og generelt i FDF har vi meget svært ved at fyre en frivillig."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Lokale traditioner kan være meget stærke og styrke engagementet og ejerskabet. Men det kan også se forskelligt ud fra kreds til kreds og fra gruppe til gruppe. Her kan uddannelse og lederuddannelse på tværs af lokale grupperinger være med til at sikre et fælles afsæt – både værdimæssigt og kompetencemæssigt.

FDF og KFUM-Spejderne kommer således med to forskellige traditioner og visioner for uddannelse. Dermed kan de også bidrage med forskellige perspektiver på, hvordan lederuddannelse udvikles og udleveres i en idébestemt børne- ungdomsorganisation. Resultaterne i denne undersøgelse kan både være til gensidig inspiration KFUM-Spejderne og FDF imellem og give lignende organisationer indblik i, hvordan lederuddannelse konkret gribes an, og hvad det betyder for organisationerne og de frivillige.

Centrale spørgsmål i undersøgelsen er:

- Hvordan arbejder organisationerne med at skabe og udvikle de værdibårne fællesskaber?
- Hvad motiverer de frivillige uddannelsesledere?
- Hvad motiverer de frivillige deltagere?
- Hvilket udbytte oplever deltagerne, at de får af uddannelserne?

Det er projektets ambition, at analysen kan give indsigter og føre til konkrete tiltag. Ved at sætte fokus på lederuddannelse i frivillig regi er det projektets mål at bidrage til den fortsatte udvikling af værdibaseret, frivilligt foreningsarbejde.

Undersøgelsens metode og felt i korte træk

Undersøgelsen bygger primært på et kvalitativt datagrundlag indsamlet i 2022 via feltarbejde og deltagelse på en række kurser i de to organisationer. Hertil en række interviews med ledere og ansvarlige uddannelsesudvalg, korte spørgeskemaer til deltagere på udvalgte kurser, samt desk research og analyse af tilsendte kursusevalueringer og interne spørgeskemabaserede undersøgelser.

Det har været undersøgelsens ambition at være åben for alle facetter af uddannelsesbegrebet i de to organisationer. Dataindsamlingen er imidlertid primært sket i de formaliserede sammenhænge, og mesterlæreren i grupperne og kredsene, der for mange medlemmer er deres første skridt ind i ledergerningen, er derfor underbelyst her i forhold til den betydning, det har i organisationerne. Mesterlæreren som praksis er imidlertid indlejret på alle niveauer i organisationerne og vil derfor som begreb også blive behandlet i undersøgelsen.

Feltarbejdet er udført på følgende kurser og events ved deltagelse i det planlagte program og via uformelle samtaler med deltagere, instruktører og kursusledere. Læs mere om de enkelte kurser og deres målgrupper i bilag 1. Se desuden fuld liste over interviews og feltarbejde i bilag 4.

Tabel 2: Oversigt over feltarbejde

Deltagelse i kurser og events	Organisation
Uddannelsesweekend	KFUM-Spejderne
7.-8. klassekursus (nu KursusSTART)	FDF
Introduktionsaften til grundlæggende lederuddannelse	FDF
Kredslederuddannelse modul 1 + 2	FDF
ULK	KFUM-Spejderne
Roland 1	KFUM-Spejderne
KursusPLUS	FDF
Gilwell	KFUM-Spejderne
Roland 1 for Voksne	KFUM-Spejderne

Der er udført formelle, optagede og transskriberede interviews med 23 personer, der har haft hver sin rolle og hvert sit perspektiv på uddannelse i en af de to organisationer. Det kan være som deltager, instruktør eller kursusleder for et kursus. Der er desuden udført interviews med uddannelsesansvarlige på lokalt såvel som forbunds-/korpsniveau samt nogle kredsledere fra kredse, der ikke har udbredt tradition for at tage på uddannelse, for at få det perspektiv med i undersøgelsen.

Lederuddannelse i de to organisationer er et felt, der er i løbende udvikling. Derfor er der, mens denne rapport er blevet skrevet, allerede sket ændringer på området. Et eksempel herpå er, at FDFs 7.-8. klassekursus, som indgår i undersøgelsen, har skiftet navn til KursusSTART. Undersøgelsens konkrete beskrivelser af kursusudbuddet skal derfor ses som et øjebliksbillede, men kan stadig pege på nogle tendenser, som kan føre til en bredere debat om, hvad lederuddannelse i de to organisationer kan og skal kunne. I bilag 3 er undersøgelsens metodiske tilgang mere detaljeret beskrevet.

Rapportens opbygning og hovedkonklusioner

Rapporten er overordnet inddelt i fire dele. Del 1 beskriver noget af den baggrund, som undersøgelsen tager afsæt i. Del 1 ser nærmere på forskellige ledertyper i de to organisationer og disse lederes kendetegn og barrierer for deltagelse på uddannelse. Denne del af rapporten giver dermed en introduktion til dem, det hele drejer sig om: De frivillige ledere. Del 1 giver desuden et blik organisationernes historik og traditioner, når det kommer til uddannelse.

Del 2 sætter fokus på et af undersøgelsens kernespørgsmål. Hvordan lykkes de to organisationer med at skabe og fastholde fælles værdier i en lokalt forankret organisation? Del 2 undersøger nogle af de særlige træk, som FDF og KFUM-Spejderne har, og hvordan det medvirker, at værdierne indlejres i praksis. I denne del kan der være god inspiration at finde for andre organisationer.

Del 3 ser nærmere på, hvad deltagerne rent faktisk får ud af at tage lederuddannelse, og hvad der motiverer dem til at tage af sted i første omgang. Del 3 beskriver også instruktørernes intentioner for kurserne, og hvad de ønsker at give deltagerne med videre, samt hvad de selv får ud af at lave uddannelse for andre. I forhold til projektets udviklingsaspekt kan denne del være særligt interessant for dem, der allerede er engagerede i at lave uddannelse, da det kan være anledning til refleksion over egen praksis.

Del 4 beskriver de bagvedliggende elementer, der skal til for, at et kursus kan udbydes til ledere i de to organisationer. Her ses der nærmere på rammsætning, rekruttering af instruktører, kvalitetssikring og evaluering af kurser. Det mere praktiske indblik i tilblivelsen af kurser i del 4 kan være til inspiration for andre værdibaserede organisationer, såvel som det internt kan give anledning til inspiration og refleksion over de to forskellige tilgange i FDF og KFUM-Spejderne.

Perspektiveringen samler op på undersøgelsens fund, og diskuterer læringsperspektiver de to organisationer i mellem, samt sætter lys på steder, hvor der er inspiration at hente på tværs af det folkeoplysende landskab fra aftenskoler i til idrætsområdet.

I bilag findes desuden en oversigt over uddannelser i henholdsvis FDF og KFUM-Spejderne. Det er et godt sted at starte, hvis man har brug for overblik over, hvordan uddannelse er struktureret i de to organisationer. I bilag findes også en oversigt over kernebegreber, metodebeskrivelse samt en liste over det samlede datagrundlag.

I det følgende præsenteres rapportens enkelte kapitler og fokusområder.

Del 1: Baggrund: Behov, barrierer og tradition for uddannelse i KFUM-Spejderne og FDF

Kapitel 1: Lederne og behovet for uddannelse

Dette kapitel introducerer fire forskellige ledersegmenter med forskellige karakteristika, der kan føre til forskellige behov. Tre af de fire segmenter er typer af 'nye' ledere. Det første segment er unge, der måske har været spejder/FDF'er længe, men som fra 13-års alderen kan blive lederassistenter og deltage på de forskellige uddannelseskurser i begge organisationer. Det andet segment er unge, der fra 18-årsalderen overgår til at være 'voksne', således at aktiviteterne ikke længere er målrettet dem. I stedet må de engagere sig i at lave aktiviteter for andre for at være aktive i organisationen. Det tredje segment er forældreledere, der bliver ledere, fordi deres børn går til spejder/FDF, og de gerne vil bakke op om dette. Forældreledere kommer ligeledes med mange forskellige forudsætninger og kendskab til organisationerne og aktiviteterne.

Det sidste segment er de erfarne ledere, som kender organisationerne, og som ofte vil have både erfaring og kompetencer inden for de aktiviteter, som kredsen/gruppen udbyder. Denne ledertype kan dog have brug for ny inspiration til ledergerningen og styrkelse af netværk. Disse fire segmenter har forskellige forudsætninger, kompetencer og ønsker til uddannelse og oplever desuden forskellige barrierer.

Kapitel 2: Barrierer for deltagelse på uddannelse

I forlængelse af beskrivelsen af de forskellige ledertyper viser kapitel 2 nogle af de barrierer, der nævnes som væsentlige udfordringer. De forskellige barrierer varierer ledertyperne imellem. Det tyder på, at økonomi og det at have nogle at følges med spiller en større rolle for de unge ledere, mens de i mindre grad er optaget af den geografiske afstand. Geografisk afstand spiller en rolle for de voksne ledere, hvilket kan hænge sammen med deres generelle opfattelse af tid som den største barriere. Dette er uanset, om lederne er erfarne eller ej. Nye ledere beskriver, at de har nok at se til med at få aktiviteterne til at køre, mens erfarne ledere fortæller om mindre motivation, fordi de ikke oplever samme behov. Desuden kan forældreledere opleve, at de har en kalender med mange fritidsinteresser, der skal passes i familien, og det kan være svært at få det til at hænge sammen med at tage på uddannelse. Derfor er det en overvejelse, hvordan kurserne placeres både geografisk, samt om det foregår i weekender, ferier eller aftentimer. Lederuddannelse i kredsen/gruppen kan være en måde at imødekomme nogle af udfordringerne på.

Kapitel 3: Lederuddannelse – tradition og formål

Både KFUM-Spejderne og FDF har en lang historie og tradition for uddannelse. Rødderne er stærke, og et historisk rids kan være vigtig for at forstå, hvordan organisationerne arbejder med lederuddannelse i dag. Kapitel 3 giver derfor et historisk blik på de to organisationer, deres tilblivelse og de strømninger, der har været med til at forme de to organisationer og deres uddannelsestraditioner.

Del 2: Identitet, værdier og praksis

Kapitel 4: Identitet – en del af noget større

Del 2 indledes med at beskrive, hvordan FDF og KFUM-Spejderne bygger på stærke identitetsfortællinger, og at disse fortællinger underbygges gennem uddannelse og værdibase-rede aktiviteter og genfortælles i det store fællesskab. Dette udfoldes via begrebet *Nation Building*, der belyser, hvordan et fællesskab kan opbygges ud fra en fælles fortælling om organisationen. Kapitlet beskriver desuden en række identitetsmarkører såsom påklædning, mærker, sange og særlige steder, som har symbolsk betydning for fællesskabet, og som knytter den enkelte spejder/FDFer til organisationen.

Kapitel 5: Værdier

Fundamentet for de to organisationer er værdibaseret, og værdierne står derfor helt centralt i alt, hvad der sker af aktiviteter i de to organisationer. Ikke mindst i lederuddannelsen, som skal føre organisationens værdier videre til nye spejdere/FDFere. Kapitlet beskriver, hvordan værdier som tro, relationer/fællesskab, ansvar, samfundsengagement og leg overleveres gennem uddannelse til deltagerne. Blandt andet ved at arbejde med små fællesskaber i det store fællesskab (og patruljer hos KFUM-Spejderne) samt verdensmål/livsmål og fantasi- og temarammer.

Kapitel 6: Værdier og aktiviteter

Dette kapitel zoomer ind på praksis, og hvordan værdierne indarbejdes gennem aktiviteter. Kursusuddannelserne bruger eksempelvis naturen som legeplads og anvender konkurrence og straf som greb, hvorigennem nogle af organisationernes værdier indlejres. Når deltagerne pionerer, laver lejrball og gak og løjer lærer de om leg og får kompetencer, som organisationerne ønsker at lære dem. Der er således læringsperspektiv, som understøttes af det enkelte kursus rammer – herunder balancen mellem vilde og rolige aktiviteter, samt valget om indendørs- og udendørsaktiviteter (og sovepladser), der varierer alt efter formålet med det enkelte kursus.

Kapitel 7: Lederidealer mellem identitet, værdier og praksis

Del 2 afrundes med en opsamlende diskussion af, hvad de foregående kapitler siger om og har af betydning for de lederidealer, som er på spil i de to organisationer. Her viser sig at være stor forskel på, hvor meget og hvordan lederidealerne italesættes i de to organisationer. Hvor KFUM-Spejderne har indkredset nogle centrale kompetencer i KBU-metoden, har FDF fokus på, at lederne har noget på hjerte – bundet op på værdierne. Fælles for begge organisationer er dog et ideal om 'den dedikerede leder'.

Del 3: Motivation og udbytte

Kapitel 8: Instruktørernes intentioner

Del 3 tager afsæt i en beskrivelse af, hvad instruktørerne ønsker sig, at deltagerne skal få ud af deres uddannelse. Her vægtes især oplevelser og fællesskab, der rammes ind af en etableret kursusboble bestående af sociale aktiviteter sat ind i en fiktiv ramme. Herudover

et flerfoldigt læringsperspektiv bestående af foreningslære, færdigheder, personlige kompetencer og personlig udvikling. Denne skelnen mellem typer af læring beskriver kapitlet nærmere, og det vil desuden gå igen i kapitel 10 om deltagerens udbytte.

Kapitel 9: Deltagerens motivation

Dette kapitel undersøger, hvorfor deltagerne tager på kursus. Helt lavpraktisk viser det sig, at mange deltagere tager afsted, fordi nogle har opfordret dem til det. anbefalinger fra rollemøder og andre nære relationer er således en væsentlig grund til at tage afsted.

Derudover er oplevelser og netværk, læring og kompetencer samt nye muligheder for progression/udvikling elementer, som deltagerne nævner. Kapitlet introducerer *Self-Determination Theory (SDT)*, en teori om motivation, der påpeger, at tilfredsstillende af behovet for autonomi, kompetence og forbundethed er centralt for menneskets motivation. Disse tre parametre stemmer godt overens med de tre temaer, der er fundet i datamaterialet, og anvendes derfor til at udfolde de forskellige motivationsformer, som deltagerne beskriver.

Kapitel 10: Deltagerens udbytte

Dette kapitel ser nærmere på deltagerens udbytte, og her ses der et overlap i temaerne fra motivationsafsnittet. Det peger i retning af, at deltagerne oplever at opnå de ting, de er motiveret for. Flere deltagere beskriver, at de har fået mere med, end de havde håbet på. Både inden for læring, men også på den sociale front. Kapitlet beskriver seks forskellige former for udbytte; oplevelser og fællesskab, foreningslære, færdigheder, personlige kompetencer, personlig udvikling og inspiration til lederopgaven.

Kapitel 11: Kursusinstruktørens motivation

Kapitlet viser, at det at give noget igen, herunder at få lov at arbejde med at udvikle andre, er en af de ting, der motiverer instruktørerne til at engagere sig i deres organisation og ud-danne andre ledere. Lysten til at give noget igen til det fællesskab, som man 'selv har modtaget så meget fra', er et fænomen, som er udbredt i stort set alle sociale grupper. Kapitlet trækker således på teori om dette fænomen i form af antropologen Marcel Mauss' tanker om, hvorfor vi udveksler gaver (og tjenester mv.).

Herudover kommer kapitlet ind på andre motivationsformer, så som muligheden for at fortsætte som spejder/FDF'er, og dermed at fortsætte med at være en del af fællesskabet, samt nye muligheder for progression/udvikling, når lederne prøver forskellige roller og kompetencer af. Det beskrives også af nogle ledere, at man kan 'arbejde sig op' i kurserne, på den måde, at rutine (og højere alder) er godt, når man vil lave kurser for ældre alders-trin.

Kapitel 12: Kursusinstruktørens udbytte

Dette kapitel beskriver instruktørens udbytte af at lave uddannelse for andre, og ligesom hos deltagerne hænger udbyttet i høj grad sammen med deres motivation. Generelt opnår de således det udbytte, de havde håbet på. Når de giver noget tilbage til organisationen, deltager de også selv i meningsfulde aktiviteter, og det gør dem slet og ret glade.

Det at kunne fastholde sit netværk, forblive en del af fællesskabet og fastholde sin identitet som FDFer/spejder er ikke blot en væsentlig motivationsfaktor, men også noget som instruktørerne oplever at få ud af at være instruktører. De lærer andre i organisationen at kende og har et fællesskab på tværs af geografi og alder.

At være instruktør – og særligt kursuslederrollen – kan have høj status. Dette er ikke noget, der nævnes som en motivationsfaktor blandt instruktørerne, men det viser sig at være et udbytte. Det hænger desuden også sammen med, at andre respekterer den opgave, man varetager, og det opleves som en anerkendelse af ens personlige kvaliteter.

Udvikling af kompetencer er da også det sidste tema i dette kapitel. Når instruktørerne bruger deres færdigheder, lærer fra sig, formidler, konflikthåndterer, og hvad de ellers gør på kurserne, så videreudvikler de deres kompetencer, hvilket naturligvis er et væsentligt udbytte. Disse kompetencer er desuden gavnlige uden for FDF/spejderregi.

Del 4: Et kursus bliver til

Kapitel 13: Rammesætning og kvalitetssikring

Del 4 beskriver som det første den rammesætning af kurserne, som i høj grad foregår i organisationernes uddannelsesudvalg. Her laves kursusbeskrivelser (mål- og rammebeskrivelser hos KFUM-Spejderne), som definerer kursernes formål og til dels indhold, selvom rammerne for aktiviteterne er frie. Det er således en måde at sikre sig på, at lederne får nogenlunde samme udbytte af at deltage på en bestemt type kursus.

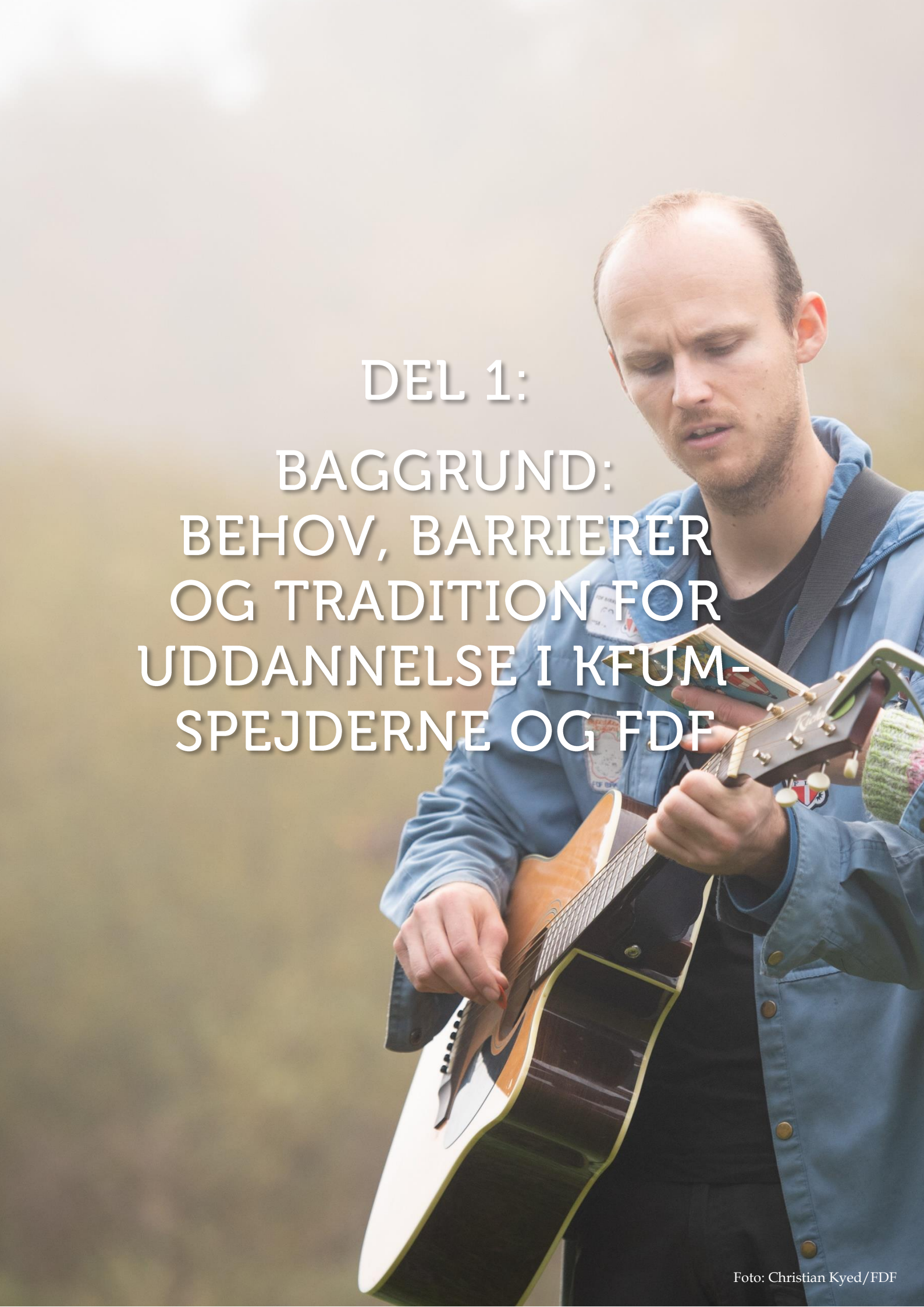
Derudover beskriver kapitlet, hvorledes rekruttering af ledere til kurserne foregår, og hvordan dette har indflydelse på instruktørerne og kurserne. I den forbindelse beskrives det, at det er en styrke at have et instruktørteam, der er sammensat af forskellige persontyper. I praksis kan det dog være svært at få så meget diversitet som ønsket, da de fleste kursusledere rekrutterer gennem eget netværk. I forlængelse af det beskrives forskellige typer af roller og opgaver, som instruktørerne kan have undervejs i kurset.

Kapitel 14: Evalueringen af kurser

Dette kapitel ser nærmere på, hvordan der evalueres på de enkelte kurser. Kapitlet tager således udgangspunkt i et andet datamateriale end den øvrige rapport, nemlig en række interne evalueringer fra forskellige kurser i de to organisationer. Kapitlet præsenterer fire teser om den nuværende evalueringskultur og påpeger, at evalueringerne i høj grad sker i en lineær proces, men at der med fordel kunne afprøves en cirkulær model med fokus på i højere grad at kunne anvende evalueringen fremadrettet.

Perspektivering

Perspektiveringen samler op på rapportens tværgående temaer, og diskutere organisationernes forskellige tilgange til eksempelvis talentudvikling, bredde- og dybdeuddannelser, kollektivt og personligt udbytte samt organisering og kvalitetssikring af uddannelse. Perspektiveringen sætter også fokus på organisationernes arbejde med en fælles fortælling som et afsæt til ledernes udvikling – og om mulige faldgruber herved.

A man with a beard and short hair, wearing a blue jacket, is playing an acoustic guitar. He is looking down at a book he is holding in his left hand. The background is a soft, out-of-focus landscape. The text is overlaid on the left side of the image.

DEL 1:
BAGGRUND:
BEHOV, BARRIERER
OG TRADITION FOR
UDDANNELSE I KFUM-
SPEJDERNE OG FDF

Introduktion til del 1: Baggrund: Behov, barrierer og tradition for uddannelse i KFUM-Spejderne og FDF

Hvem er lederne, og hvilket behov for uddannelse har de? Hvorfor tager nogle ledere ikke på kursus, selvom de synes, at kursusudbuddet er godt? Det er nogle af de spørgsmål, som del 1 vil beskæftige sig med. Det udgør – sammen med en kort historisk indflyvning til lederuddannelse i de to organisationer – en introduktion til den kontekst, som lederuddannelse bliver til i med fokus på målgruppen.

Kapitel 1: Lederne, behovet og barriererne for uddannelse

Lederne hos FDF og KFUM-Spejderne består af mange forskellige mennesker med forskellig baggrund, alder, erfaring osv. Derfor er der også behov for uddannelse til forskellige målgrupper. Begge organisationer oplever desuden, at der løbende er en vis udskiftning blandt deres ledere. Hos KFUM-Spejderne kommer der hvert år 16 pct.¹⁰ nye ledere til, mens ca. samme andel falder fra. Denne udskiftning i ledergruppen betyder, at der er et konstant behov for at klæde nye ledere på.

”Der er et kæmpe behov for at onboarder nye ledere i, hvad er spejdermetoden, hvordan er det, vi arbejder osv.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

De nye ledere kan have varierende grad af erfaring med og færdigheder inden for de aktiviteter, som FDF og KFUM-Spejderne tilbyder, såvel som varierende grad af viden om det pågældende forbund/korps samt dets formål og værdier. Særligt tre segmenter af nye ledere går igen i de to organisationer. Det er forældre, som er trukket i skjorten, unge FDFere/spejdere, som er blevet 18 og derfor ’voksne’ og gamle nok til at lede andre, samt de helt unge lederassistenter, der fra 13-årsalderen begynder at kunne deltage på kurser og være lederassistenter lokalt. De tre segmenter kan have forskellige behov for lederuddannelse, og derfor får de hver deres korte introduktion i det følgende. Efterfølgende vil afsnittet runde de erfarne ledere og deres behov for uddannelse.

Forældreledere

I mange kredse og grupper går forældre ind og hjælper med aktiviteterne. Nogle som faste ledere, mens andre hjælper til nogle gange. Det kan være forskelligt fra sted til sted, hvornår man betragter forældrene som ledere, men i kredsen, hvor nedenstående citat er fra, skelner de ved, om man har købt en skjorte.

”Hvis du har købt skjorten, så betragter de dig som leder, fordi der er egentligt mange forældre, der gerne vil hjælpe og være der ved de små i hvert fald.”

Kredsleder (FDF)

Mange forældre bliver ledere, fordi deres børn er aktive i foreningen, og de gerne vil bakke op om deres børns fritidsliv. En anden kredsleder fortæller da også, at de i hans FDF-kreds primært rekrutterer forældreledere. De prøver blandt andet at engagere forældrene ved at invitere dem ind og deltage på lejr.

At mange forældreledere motiveres af at lave aktiviteter for egne børn betyder også, at forældreledere typisk stopper, når deres børn stopper. Til gengæld er nogle af dem aktive ledere en lang årrække, hvis de har flere børn, der går til FDF, fra de er små, til de tager på efterskole. Nogle forældre starter som ledere af pligt, fordi det ellers ville betyde, at

¹⁰ I gennemsnit over de seneste seks år ifølge et dataudtræk fra KFUM-Spejdernes medlemssystem.

kredsen/gruppen måtte lukke ned for disse aktiviteter. Men det kan også vise sig, at forældrelejerne bliver grebet af det og udvikler et stort engagement for FDF.

”Og så har jeg en far [til et barn], som egentligt er startet med at bare lige ville hjælpe lidt. Han er virkelig også kommet all in, men er meget ny i FDF. Altså, alt er nyt for ham. Han kan se, at hans datter der, der har hele diagnosepakken, trives i FDF, så der har han ligesom sagt, at så går han all in for det og har nok også fået øjnene op for, at han godt selv kan lide det.”

Kredsleder (FDF)

Citatet omhandler en forælder, der har fået mod på og lyst til at lave FDF. Men alt er nyt for ham, og kredslederen oplever, at han har urealistiske forventninger til, hvor lang tid det tager at planlægge og udføre aktiviteter som eksempelvis et løb. Det er erfaringer, som han opnår løbende i sit kredsarbejde. Denne far kunne være prototypen på en forældreleder med én type behov for lederuddannelse. En anden målgruppe, er de unge ledere.

De unge voksne

”Når du går fra at være senior til at være voksen, det er sådan en overgangsfase, hvor du tidligere har lavet aktiviteter lavet til dig med jævnaldrende, og lige pludselig kan du stå og være tumlingeleder for nogle af de mindste sammen med en på 40 og tænke ’okay, er det mit FDF-liv fra nu af resten af tiden – er det det?’”

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

I FDF er man pr. definition voksen, når man fylder 18. Derfra er aktiviteterne ikke længere målrettet dig, men som medlem kan du engagere dig i at lave aktiviteter for andre, hvis du fortsat ønsker at være aktiv i FDF.

Det er der mange, der vil, og disse medlemmer bliver ledere eller engagerer sig i et udvalg. Men det fremhæves, at det kan opleves som et tomrum for den målgruppe, der går fra at være deltager til at være den voksne. I KFUM-Spejderne bliver man rover, når man fylder 17 år. Ligesom i FDF er KFUM-Spejdernes aktiviteter målrettet børn og unge under 17. Som rover har man dog mulighed for at oprette en klan og i denne selvstændige enhed lave spejderaktiviteter for sig selv.

Lederassistenter

De yngste ledere i FDF og KFUM-Spejderne kan have været aktive medlemmer hele deres barndom eller en kortere periode. Når de fylder 13 år, er der mange steder tradition for at blive lederassistenter for en yngre målgruppe i sin lokale kreds/gruppe, og selv med mange år som spejder kan lederassistenterollen være en ny rolle at befinde sig i. Selvom de har medledere, der er erfarne ledere, og som har det overordnede ansvar, påtager de unge ledere sig gradvist mere ansvar og har ligesom voksne ledere brug for at blive klædt på til lederrollen.

”Vi bestræber os på at inddrage dem alt det, vi kan. Stille og roligt og tænker over ikke at kaste dem ud på dybere vand, end de selv synes, at de kan træde vande i det.”

Kredsleder (FDF)

Rollen som lederassistent er således en del af mesterlæretanken, hvor vedkommende får lov til at udvikle sine lederevner, mens de har en erfaren leder at spejle sig i, og som kan understøtte dem undervejs.

De erfarne ledere

Også erfarne ledere kan have et ønske om uddannelse. Der er altid noget, man kan blive bedre til, og det kan være en god måde at få ny inspiration til sit FDF-/spejderarbejde. Som rapporten senere vil vise, kan nye kompetencer såvel som en forøgelse af ens netværk og nye oplevelser i forbundet/korpset forøge tilknytningen til organisationen. Lederuddannelse kan dermed være med til at fastholde ledere, der får fornyet motivation for ledergeringen.

Således er en række forskellige ledertyper præsenteret. Med hver types særlige kendetegn følger nogle behov og ønsker til lederuddannelse. Omvendt er der også uddannelsesstemaer, som flere ledersegmenter kan have gavn af og opleve behov for. En distriktsuddannelsesansvarlig¹¹ (DTU) peger på, at det altid er gavnligt at blive mindet om formålet med aktiviteterne – uanset graden af erfaring.

”Hvorfor er det, vi tænder bål? Er det fordi, at vi synes, at det er sjovt at se ild, eller er der i virkeligheden en dybere mening med det? Hvad er vores formålsparagraf osv.? Det er vi måske ikke altid gode nok til at holde vores nye ledere eller for den sags skyld gamle nisser som os selv, op på og være helt skarpe på.”

DTU (KFUM-Spejderne)

Med udgangspunkt i de forskellige profiler vil det følgende kapitel se nærmere på nogle af de oplevede barrierer for uddannelse.

¹¹ Frivillig funktion, der findes i alle distrikter (regional enhed) i KFUM-Spejderne

Kapitel 2: Barrierer for deltagelse på uddannelse

En intern undersøgelse¹² foretaget i FDF viser, at kun 1 pct. af de adspurgte kredsledere mener, at uddannelse er spild af tid. Alligevel er der ledere i begge organisationer, der ikke tager uddannelse. Eftersom denne rapport bygger på et fundament af datamateriale indsamlet på lederuddannelseskurser, temaaftner samt kvalitative interviews, indgår der primært ledere, der er engageret i lederuddannelse. Der er dog foretaget interviews med ledere fra kredse/grupper, der sjældent tager på lederuddannelse, mens andre informanter ligeledes har reflekteret over barrierer, som de oplever blandt deres medlemmer, deltagere osv. Med afsæt i dette vil afsnittet kort opridse nogle nævnte barrierer.

Mangel på tid og overskud

Først og fremmest påpeges det, at det kan være svært at prioritere lederuddannelse, når man er få ledere i en kreds/gruppe. Kredse og grupper, der har svært ved at rekruttere, og som oplever, at de med deres få ledere er hårdt spændt for i forhold til at få planlagt og afviklet deres aktiviteter, oplever ikke overskuddet til at tage uddannelse. Det anses for en ekstra opgave, der skal afsættes tid og energi til. Også selvom de mener, at kvaliteten af uddannelse er god, og at det måske kunne give dem relevante værktøjer, som kan hjælpe dem. Det pointeres således, at det kræver et overskud at tage uddannelse. Det samme gælder for det uddannelsesmateriale, som FDF har udviklet til uddannelse i kredsen. Det er dermed også svært at afsætte tiden på ledermøder til at drøfte andet end selve programmet.

"Så der er ikke plads til det der lederuddannelse, og det er ærgerligt – man kunne jo også tage de der temaer op med samvær med de unge og ting og sager, men det er vi simpelt hen ikke stærke nok til. Vi er kun på det niveau – hvad skal vi lave til møderne sammen med børnene."

Kredsleder (FDF)

"Det er ikke der, vi prioriterer vores tid. Det skal virkelig være et eller andet, hvor vi kan se, at det kan vi bruge her og nu (...), og det har vi tid til at bruge vores tid på. Ellers så er det børnearbejdet, vi prioriterer."

Kredsleder (FDF)

Denne udfordring kan opleves uagtet om ledergruppen er erfaren eller består af nye ledere. For nye ledere kan det tage længere tid at forberede aktiviteterne, hvis man først skal lære, hvordan man laver et løb med flere poster eller sætte sig ind i færdigheder, der skal videreføres. Desuden kan ledermøderne tage ekstra tid, hvis alt er nyt, og det skal italesættes, hvordan mange ting håndteres i praksis.

En anden udfordring kan opstå i de mange kredse og grupper, der primært har forældreledere. Det beskrives som et stort logistisk projekt, hvis en leder er småbørnsforælder til flere børn, som alle dyrker forskellige fritidsinteresser og evt. skal køres til ting. Det opleves som

¹² FDFs Kredsundersøgelse 2021

en barriere, hvis lederen skal finde pasning af børn, for at vedkommende kan komme afsted på uddannelse.

”Da jeg var kredsleder sidste gang for 20 år siden, der var vi meget mere på kurser, men der havde jeg jo heller ikke selv børn. Jeg skal jo også tænke på, at hvis jeg skal på kursus en hel weekend, hvad skal mine børn så? Hvem skal passe dem, hvis jeg skal prioritere at rykke en hel weekend ud til at tage på Sletten på et eller andet kursus.”

Kredsleder (FDF)

Tid opleves i den forbindelse som en barriere for ledernes deltagelse i uddannelse. Det kan være svært at afsætte tiden til uddannelse, hvis lederne har meget om ørene derhjemme, på arbejdet, eller hvis de er få ledere i deres kreds/gruppe til at løfte de frivillige opgaver.

”Det, der måske for nogle kan være der, hvor det lige bliver lidt en stopklods – det er der, hvor du skal bruge en weekend, hvor du tager på kursus, ligesom for at du lige kan nå helt i mål med det der uddannelse.”

Kredsleder (FDF)

Derfor kan (struktureret) oplæring i kredsen såvel som korte uddannelsesforløb som tema-aftner osv. være lettere for nogle ledere at deltage i. Nedenstående citat handler eksempelvis om en gruppe ledere, der ikke har været på uddannelse i flere år, men som for nyligt prioriterede at deltage på et aftenkursus sammen.

”De kunne overskue, at det var bare én aften i stedet for lederskole, der ellers er en hel weekend.”

Kredsleder (FDF)

Oplever ikke et behov for uddannelse

For de unge ledere kan prioriteringen både handle om, hvorvidt de har mod på at tage afsted på kurser (alene), og om de oplever et behov for nye kompetencer. Her er det ikke nødvendigvis kvaliteten af kurset, som problematiseres, men om de kan se formålet med det og tror på, at de får noget ud af at deltage.

”Det handler ikke om, at kurserne ikke er gode nok. Det handler mere om deres egen tilgang til at tage på kurser (...) ja, noget med, hvad man synes, man har mod på, og synes, at man får noget ud af.”

Kredsleder (FDF)

Det kan være en barriere, hvis de unge ikke har deltaget før, og derfor ikke har en idé om det potentielle udbytte. Men også erfarne ledere fortæller, at de ikke oplever samme behov for uddannelse som tidligere med henvisning til deres erfaring i FDF. Det på trods af, at begge organisationer laver uddannelse til erfarne ledere, herunder Kredslederkursus (FDF), der udelukkende er til ledere med den rolle (se rollebeskrivelse i bilag A), og Gilwell (KFUM-Spejderne).

”På den måde er vi en meget lille kreds forstået på den måde, at der er to-tre aktive ledere, og de fleste af os har været med i FDF i rigtig mange år, og har derfor ikke lige taget lederuddannelse i rigtig mange år.”

Kredsleder (FDF)

Kredslederundersøgelsen¹³ foretaget i FDF viser, at 51 pct. af kredslederne oplever, at FDFs uddannelsestilbud passer til vedkommendes ønsker og behov. Dermed kan der være potentiale for, at andre typer af kurser (både i forhold til struktur og indhold) ville kunne tiltrække andre ledere. En anden undersøgelse foretaget af FDF om barrierer for uddannelse viser desuden, at hvor medlemmerne i gennemsnit vurderer, at uddannelse i FDF er af høj kvalitet (4,5 ud af 6), så vurderer de 40-69-årige kvaliteten lidt lavere, hvilket kunne tyde på, at de søger noget andet, når de skal tage uddannelse. Denne målgruppe er da også mere motiveret af kompetenceudvikling end de øvrige (Muldbjerg et al. 2020: 5-7).

Distance og økonomi

Geografisk afstand og transport opleves som barrierer især på landsdækkende kurser. Selvom der på Roland 1 for voksne kom deltagere fra den anden ende af landet, er det en bekymring, som kursusledelsen har.

”Der er også nogle udfordringer i forhold til distance. Vi havde rigtig mange fra Sydsjælland med. Der er dæleme langt til Aalborg derfra.”

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

Denne barrierer er mindre blandt børn, der påpeges at bruge eksempelvis en togtur til at lære andre spejdere/FDFere på turen at kende. Alligevel vælger unge FDFere ofte det kursus, som er geografisk tættest på dem (Muldbjerg et al. 2020).

At det er dyrt at tage på kursus er et argument, der nogle gange dukker op til trods for, at de, der laver kurser i de to organisationer, fortæller (sig selv og hinanden), at deres kursus er utroligt billigt holdt op mod sammenlignelige produkter.

Prisen på kurset, og hvorvidt udgifterne til kurset dækkes, kan være afgørende for især de unge deltagere. I mange kommuner gives der dog tilskud, og mange ledere får uddannelse betalt af deres gruppe/kreds.

”Jeg tror også, det er det, der gør, at man tager på kurset, fordi det nemlig er gruppen, der investerer i en [...] Det tror jeg også gør meget for folk, at man har lyst til at tage af sted.”

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

”Jeg har erfaringer fra seniorkurserne, at der er en fast pris, og det betyder, at dem, der bor i de områder af landet, hvor kommunen dækker 75% eller mere, de kommer med, og dem, der ikke gør, de kommer bare ikke med. Og det er jo superærgeligt. Det giver jo en

¹³ FDFs Kredsundersøgelse 2021

eller anden skævvridning i forhold til, hvor du bor, så det synes jeg var virkelig, virkelig ærgerligt.”

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Økonomi er således noget, der nævnes som en barriere. Selvom kursuslederne mener, at man får udbytte i forhold til prisen, så er økonomi også et element, som kursuslederne tænker over både i forhold til deltagerne, som det eksempelvis ses i ovenstående citat, mens det også er en overvejelse i forhold til kursets udgifter. Hos FDF betaler man eksempelvis husleje, når man afholder et kursus, og det betyder noget for prisen på kurset. Hos KFUM-Spejderne er det distriktet, der hæfter for økonomien.

I FDF har man forsøgt at imødekomme udfordringen ved at have en Uddannelsespulje, som deltagere på 7.-8. klassekurser, seniorvæbnerkurser, seniorkurser samt FDF lederkurser kunne søge. Det viser sig dog, at puljen kun i meget lav grad bliver søgt. Det tyder således på, at økonomien enten ikke er det afgørende, eller at deltagerne ikke har kendt til puljen.

Der opleves således en række barrierer for uddannelse, særligt i forhold til kursusdeltagelse. Et uddannelsesstilbud, der blandt andet imødekommer noget af dette, er FDFs Grundlæggende Lederuddannelse – et materiale, der skal understøtte ’oplæring i kredsen’. Materialet peger på 15 temaer, som en ny leder skal have gennemgået inden for de første to år af sit ledervirke sammen med de erfarne ledere i kredsen. Lederne bestemmer selv, hvordan temaerne behandles, men fra forbundsniveau er der udviklet en række vejledninger til, hvordan temaerne kan gennemgås¹⁴. Denne uddannelse er således med til at sikre, at bestemte emner bliver en del af den mesterlære, der allerede foregår lokalt. Uddannelsen kan tilpasses den lokale kontekst og dermed være mere fleksibel og egnet til nogle ledersegmenter.

Med dette oprids af organisationernes ledersegmenter og de oplevede barriere er der sat fokus på organisationernes nuværende status på behovet for uddannelse. Kapitel 3 vil nu give en historisk indflyvning til traditionen for lederuddannelse i de to organisationer, hvorved det historiske blik og behovsanalysen kan supplere hinanden som to baggrundsperspektiver, som den øvrige rapport og analyse af lederuddannelserne kan hvile på. Lederuddannelserne er nemlig både inspireret af de historiske rødder og samtidigt optaget af at være konkret brugbare og samtidsrelevante, som senere kapitler vil vise.

¹⁴ <https://fdf.dk/uddannelse/uddannelse-lokalt/den-grundlaeggende-lederuddannelse/oplaering-i-kredsen>

Kapitel 3: Lederuddannelse – tradition og formål

Uddannelseskulturen i FDF og KFUM-Spejderne har dybe rødder. Som undersøgelsen vil vise, trækker nogle af dem tråde helt tilbage til organisationernes tilbliven. Denne del giver et kort indblik i nogle af de historiske elementer, der har betydning for lederuddannelse, og opridser de formelle formål med uddannelse, som de beskrives i organisationerne i dag.

Et historisk blik

KFUM-spejderne og FDF har et fælles historisk udspring i slutningen af 1800-tallet, men har siden da udviklet sig i to meget forskellige retninger, hvilket også betyder, at de har to forskellige formål med og tilgange til uddannelse af egne ledere. I følgende afsnit vil der blive kastet et kort blik på organisationernes historiske rødder, og hvordan uddannelsen af ledere er foregået¹⁵.

William Alexander Smith stiftede i 1883 en organisation i Glasgow ved navn Boys Brigade, hvilket var verdens første frivillige uniformerede ungdomsorganisation. Gennem militærtræning, disciplin og orden, gymnastik, undervisning og kirkegang var formålet at udvikle lige netop den kristne mandighed, der var karakteristisk for Victoriatidens England.

Sideløbende med dette havde Holger Tornøe fået øje for de københavnske drenge mellem 11 og 14 år, der ikke havde nogen fritidstilbud. De var lidt for gamle til at lege derhjemme, den traditionelle søndagsskole kedede dem, og det var først som 15-årige, at de kunne komme med i K.F.U.M (Kristelig Forening for Unge Mænd). Han satte sig for at skabe et meningsfuldt tilbud til denne målgruppe sammen med den teologistuderende Ludvig Valentiner. Ideen fandt bred opbakning blandt borgerskabet på Frederiksberg, og i 1902 blev Frivilligt Drengeløb (FDF) officielt stiftet. Det var en uniformeret idrætsforening med et kristeligt formål, og en del af inspirationen kom fra Boys Brigade i England (Trommer, 1994). FDF havde dog et markant mindre militaristisk udtryk og fokuserede i stedet på drengenes sportslige og kristelige dannelse.

Omkring århundredeskiftet var der hård kamp om de københavnske drenge, idet flere forskellige ungdomsorganisationer blev stiftet inden for ganske få år (Toftgård 2021). Det skal ikke kunne siges, om det var den ikke-militaristiske tilgang til ungdomsarbejdet eller forbundets evne til at organisere sig og uddanne medlemmerne, der betød, at FDF trak sig sejrrigt ud af 'Kampen om Drengene' som Valentiner kaldte det (Trommer, 1994), men fra 1905 voksede FDF stødt herhjemme.

KFUM-Spejderne blev startet i Danmark i år 1910 af Jens Grane, der var gymnastikinstruktør i KFUM. Han omdannede 28 af sine gymnaster til spejdere – eller stifindere, som det blev kaldt dengang. Udgangspunktet for Granes arbejde var den engelske

¹⁵ For en mere grundig gennemgang af organisationernes historie i relation til deres pædagogikker og værdier henvises til Toftgård 2021.

spejderbevægelse, som Robert Baden-Powell mere eller mindre bevidst havde startet op på den anden side af Nordsøen nogle år forinden.

Baden-Powell var i 1903 vendt tilbage til England som en krigshelt og blev involveret i Boys Brigade, hvor antallet, dedikationen og engagementet blandt drengene og de frivillige imponerede ham. Han brød sig dog ikke om Boys Brigades militære disciplinering af drengene og det, at de var underkastet de voksne. I løbet af hans mange udsendelser rundt omkring i verdenen havde Baden-Powell set og oplevet, hvor ansvarsfuldt, loyalt og selvstændigt unge drenge kunne opføre sig, hvis de bare fik muligheden for det. Han satte sig derfor for at udvikle en pædagogik og et træningsprogram til drengene i Boys Brigade, som kunne understøtte og udvikle deres mod, initiativ og ansvarsfølelse. Han ville kort sagt have mindre disciplinering og mere selvstændighed, hvilket i Victoriatidens England var en ny og progressiv holdning til, hvad ungdomsarbejde burde og kunne være (Toftgård 2021).

Baden-Powell blandede sine pædagogiske tanker med indianske traditioner fra den amerikanske woodcrafter Ernest Thompson Seton og militære spejderfærdigheder fra Major F.R. Burnham i en lille håndbog ved navn 'Scouting for Boys'. For at teste bogens indhold og finpudse metoderne inviterede han 21 drenge fra forskellige sociale klasser med på en uges lejr på Brownsea Island i 1907. Dette er sidenhen blevet betegnet 'verdens første spejderlejr', og kort efter var bogen klar til udgivelse. Scouting for Boys lagde vægt på legens betydning, den praksisnære erfaringstilgængelse og vigtigheden af mental dannelse.

Bogen blev en kæmpe succes, og drenge over hele England begyndte at organisere sig i patruljer og lave spejderarbejder efter anvisninger fra bogen. Baden-Powell sluttede sit engagement i Boys Brigade og stiftede i stedet spejderbevægelsen, hvis formål var at organisere, støtte, styre og udvikle alle de patruljer, grupper og nationale korps, der voksede frem i først England, derefter Europa og Nordamerika og senere i hele verdenen. En stor del af arbejdet bestod i at uddanne ledere og patruljeførere, så de efterfølgende kunne varetage spejderarbejdet ude lokalt. Ideen om, at det var de unge drenge, der skulle lede sig selv og hinanden, virkede tiltalende for drengene, idet de på daværende tidspunkt ellers var underlagt en streng disciplinering fra de voksne i både skolen, i hjemmet og i fritiden. Samtidig var Baden-Powells inspirerende fortællinger om naturen, indianere og heltedige handlinger på lange rekognosceringstogter i fjerne egne af verdenen med til at give drengene lyst til at bryde ud af deres relativt fastlåste rammer i byerne og i borgerskabet. Disse idéer blev således en del af grundlaget for KFUM-Spejderne (Toftgård 2021).

Historisk organisering af uddannelse

Med udgangspunkt i ovenstående skitsering kan de pædagogiske konturer for de to organisationer ridses op. Overordnet set kan man sige, at pædagogikken i FDF bygger på det frivillige møde mellem barnet og en engageret voksen, med forkyndelse, leg og aktivitet i fokus, mens der i spejderkorpsene er mere fokus på de unges egne interaktioner med hinanden i tilegnelsen af færdigheder, kompetencer og oplevelser.

For FDFerne handler det altså meget om samværet, frivilligheden og den måde, den voksne leder er på i samværet med børn og unge. Dette har været en integreret del af forbundet siden dets oprettelse, og fra 1920'erne og frem begyndte forbundet at udgive øvelsesplaner og vejledninger, som skulle hjælpe førerne i deres daglige virke. Overordnet set handlede uddannelsesplanerne om, hvordan førerne sørgede for, at aktiviteterne var udviklende uden at være styret af krav og læring, og hvordan de satte kammeratskabet i fokus (fdf.dk / Kredsudvikling).

I starten var Ludvig Valentiner primus motor for uddannelsen af nye førere til de forskellige kredse, der voksede frem i Danmark. Førerne sørgede så for, at der ude i kredsene skete en uddannelse af lokale medlemmer. På den måde blev FDFernes pædagogik og metoder spredt ud i landet fra centralt hold. Senere blev Valentiners engagement organiseret i en Instruktionshøjskole, hvor førere kunne blive efteruddannet i forskellige elementer som eksempelvis bibelkundskab, tilrettelæggelse af andagter for drenge, undervisning i forbundskundskab, undervisning i handycraftstof, instruktion i gymnastiksalsarbejde (herunder ledelse af praktisk gymnastik), ordnede lege og boldspil samt ledelse af marchøvelser og FDF-anstand (FDFs Online Museum, Instruktionshøjskole - artikel 1009, 2016). Deltagerne på instruktionslejr skulle i det efterfølgende år selv indføre alle "instruktioner og foredrag" i en særlig bog, som blev forelagt et udvalg af eksperter til bedømmelse – og på baggrund af denne bedømmelse kunne givne uniformsmærker så uddeles til deltagerne. Som daværende forbundssekretær Erik Petersen skrev i 1939:

"Naar du i fremtiden møder en F.D.F.er med et af disse Mærker, er du klar over, hvad han har gennemgaaet for at erhverve det. Det er ikke Mærker, man kommer sovende til!"

(FDFs Online Museum, Instruktionshøjskole - artikel 1009, 2016)

På den måde blev FDFs uddannelser allerede fra starten organiseret i en form for top-down struktur, hvor pædagogikken og metoderne fra centralt hold blev diskuteret, udviklet og derefter distribueret ud til kredsene gennem uddannelse og vejledninger, således at ungdommen i sidste ende kunne opnå alt det, der hører til en sand, kristen mandighed, som det blev formuleret i forbundets første formålsparagraf.

I dag bliver FDFs pædagogiske grundlag løbende gennemarbejdet, diskuteret, vendt og udviklet. Det betyder ikke, at FDFs pædagogik som sådan ændrer sig, blot at den altid sættes ind i en given tidsmæssig kontekst med dennes strømninger og tendenser. På den måde har indholdet og formen på uddannelserne og kurserne i FDF markant ændret karakter fra dengang Valentiner afholdt de første førertræninger i en gymnastiksal på Frederiksberg i starten af 1900-tallet (Tornøe, 1962).

Anderledes traditionsrig er det hos KFUM-Spejderne, der netop forsøger at 'genskabe' spejderlejren på Brownsea Island på kurserne Roland 1 og til dels Gilwell, der lidt forenklet kan siges hhv. at være en KFUM-Spejders første og sidste lederkursus. Her dyrkes friluftslivet i patruljer, der soves i telt, laves mad over bål og arbejdes ud fra spejdermetoden og spejderværdierne – fuldstændigt ligesom dengang i 1907, hvor verdens første spejderlejr blev afholdt.

Netop Gilwell-kurserne har stor betydning for alle verdens spejdere, da det kan siges at være både den første, den fælles og den øverste nuværende lederuddannelse. Da spejderbevægelsen var ung og hastigt voksende, opstod der ligesom hos FDF et behov for træning af voksne ledere. En skotsk distriktschef forærede derfor Gilwell Park i det nordøstlige London til spejderbevægelsen, og i 1919 blev den første træningslejr afholdt her – opbygget og afholdt fuldstændigt ligesom lejren på Brownsea Island. (Larsen, 2007).

På den måde kan uddannelsesstrukturen og kurserne hos KFUM-spejderne siges at være en søgen tilbage mod rødderne og et forsøg på at forstå og handle ud fra hele det tankesæt og de værdier, der danner grundlaget for spejderbevægelsen. Selvfølgelig foregår der også moderne, nye og anderledes ting på KFUM-Spejdernes kurser, men det sker altid med udgangspunkt i – eller i et forsøg på at udforske det – som Baden-Powell beskrev og grundlagde for mere end 100 år siden genfortolket i et moderne perspektiv.

Denne historie er en del af organisationernes fortælling om sig selv, og den genfortælles og genfortolkes, når ledere uddannes. Det henholdsvis bagudskuende perspektiv og forsøget på at være samtidsaktuel og gendefinere sig selv i tiden er en interessant dikotomi, som organisationerne bærer i sig. Det kommer til udtryk i deres stærke identitetsforståelse og værdier, og det gennemsyrrer praksis. Det gør det på en række måder, som del 2 vil beskrive nærmere.

DEL 2: IDENTITET, VÆRDIER OG PRAKSIS



Introduktion til del 2: Identitet, værdier og praksis

De uniformerede korps har som nævnt en særlig stærk tradition for frivillighed. Langt de fleste opgaver i korps og forbund varetages af frivillige. Et hovedspørgsmål i undersøgelsen er, hvordan der skabes samhørighed og en fælles forståelse af organisationernes værdier og formål i de lokalt forankrede aktiviteter og blandt de mange frivillige. Resultaterne peger på, at lederuddannelserne og den tradition, der er for uddannelse, er helt central for at kunne skabe og fastholde så engagerede frivillige og fastholde det fælles værdigrundlag for aktiviteterne, der udbydes til børn og unge.

Denne del af rapporten ser nærmere på, hvordan lederuddannelserne arbejder med at skabe en særlig identitet i FDF-/KFUM-Spejderne, og giver eksempler på, hvordan der arbejdes med overlevering, udvikling og indlejring af værdier på lederkurserne. Det er med til at skabe en identitet, så spejder/FDFer bliver noget man *er*, ikke bare noget man *går til*, i et tæt samspil mellem aktiviteter/praksis.

Kapitel 4: Identitet – en del af noget større

Det foregående kapitels beskrivelse af organisationernes historiske rødder er væsentlig i forhold til at forstå medlemmer og lederes motivation for at deltage i kurser og lederuddannelser, fordi der allerede her blev skabt en fortælling om, at man som spejder/FDF'er er en del af noget større, og at lederuddannelse er en integreret del spejder-/FDF-livet. Fortællingen er baseret på værdierne om, at der er plads til alle, men der blev samtidigt arbejdet bevidst på at skabe et sammenhold og en fælles identitet. Dette kapitel ser på, hvordan mange af disse mekanismer bruges i dag med inspiration af forskningen inden for opbygning af nationalstater (se boks). Der er fokus på, hvordan organisationerne bruger 'fortællingen om os selv' aktivt på kurser, og det, man kan kalde identitetsmarkører.

Teoretisk perspektiv

Benedict Anderson beskrev i sin bog 'Imagined communities', hvordan nationalstaterne som vi kender dem i dag, blev skabt. (1983) Begge organisationer har deres rødder i en tid, hvor nationalstaterne for alvor tog form. Man gik fra, at individets tilhørsforhold var til en lokalt forankret gruppe til at skabe forbundethed til et større fællesskab blandt mennesker, der ikke nødvendigvis ville komme til at møde hinanden. Flere samfundsforskere har vist, hvordan nationer har arbejdet bevidst med at skabe dette forestillede fællesskab eller ideologiske tilhørsforhold (Anderson 1983, Hylland Eriksen 1993). Tilknytningen til nationen skaber en loyalitet, en vilje til at kæmpe for landet, til at forbedre det, engagere sig i det og måske endda dø for det (Hylland Eriksen 1993).

'Det store fællesskab' etableres og fastholdes blandt andet gennem symboler, metaforer og fortællinger om fællesskabets oprindelse og fastholdelse af traditioner. Et fælles sprog og fortællingen om fællesskabet spillede ofte en central rolle i skabelsen af nationer, ligesom understregelse af fælles kulturelle træk og aktiviteter blev fremhævet. Et markant eksempel er nationalsange. Helt centralt for etablering af de forestillede fællesskaber har været en udvikling af et stærkt uddannelsessystem (Hylland Eriksen 1993).

Det vigtige for de samlende symboler og aktiviteter er, at de på samme tid skal være samlende og give plads til lokal/individuel fortolkning. Muligheden for tolkning og forskellighed er således vigtig inden for fællesskabets rammer.

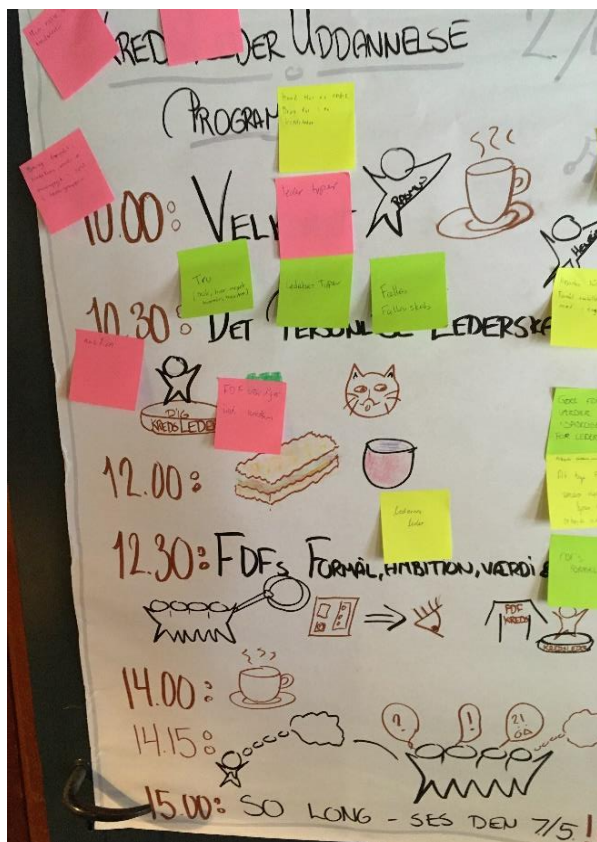
Anderson 1983, Hylland Eriksen 1993

På samme måde som nationalstater, har både FDF og KFUM-Spejderne evnet at opbygge stærke oplevede fællesskaber. Dette kapitel fremhæver nogle af de elementer på kurserne, der er med til at skabe oplevelsen af at være en del af noget større, som man kan identificere sig med og dermed bruge til at opbygge en egen identitet som en del af det større fællesskab. Selvfølgelig med organisationen som 'det større', man er en del af, kan være en stærk motivationsfaktor for frivillighed og engagement.

Fortællingen om os selv

Begge organisationer arbejder meget bevidst med 'hvem er vi?', 'hvad vil vi?' og 'hvad gør vi?' på lederkurserne. Alle tre elementer er en del af opbyggelsen af fællesskabet og af at

sikre, at der mellem de forskellige led og generationer i organisationen er en overlevering af historie, værdier, visioner og praksis.



Program for kredslederuddannelse, modul 1, der blandt andet har FDFs formål, ambition og værdier på programmet. Foto: Videncenter for Folkeoplysning.

Begge organisationer arbejder på lederkurserne meget med korpsets/forbundets formål og værdier sat i relation til praksis. Der har således på alle de kurser, der har været en del af undersøgelsen, altid været mindst et punkt, hvor forbundets/korpsets værdier, formål eller pædagogik blev sat til debat eller formidlet. Ofte går overvejelserne om den enkeltes personlige engagement hånd i hånd med arbejdet med organisationens formål og værdier.

Et eksempel er FDFs kredslederuddannelse, der er et kursus for den ansvarlige leder i hver FDF-kreds, med fokus på tre aspekter; at være ledernes leder, administrativ leder og FDF-kredslederen. På modul 1 satte kredslederuddannelsen både fokus på det personlige lederskab, og på hvordan deltagerne i kredsen arbejder med FDFs formål, ambition og værdier.

Det var tydeligt, at for flere af deltagerne skulle især ambitionen og til dels formuleringerne af værdierne genopfriskes. Deltagerne blev delt op i tre grupper. En af grupperne skulle arbejde med forbundets formål: At møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus. Det gav anledning til at genbesøge formålet og diskutere, hvad der var det vigtigste for dem i hverdagen:

'De oplevede generelt, at der var stor velvillighed omkring det [kristne grundlag], og de syntes selv, at det gav et ståsted at lede ud fra. Altså noget at forholde sig til. Det vigtige for dem var, hvad det så betød i hverdagen, for "det var jo ikke sådan, at de stod og forkyndte". De sad egentlig begge to og tænkte, at det (formålet) kunne de måske godt gøre lidt mere ved - altså at arbejde lidt mere aktivt med denne problemstilling. Men medmenneskeligheden og næstekærligheden var jo det, der var helt centralt for dem.'

Uddrag af feltnoter fra kredslederkursus (FDF)

Derefter snakkede de om gode eksempler fra praksis. Begge ledere brugte meget den lokale præst i denne sammenhæng, og én fremhævede, hvordan børnene sidste gang, de havde besøgt kirken, var blevet sat i gang med rollespil ud fra bibelsteder. En aktivitet, der havde engageret børnene og lært dem meget om både biblen og kirken.

For begge lederne kom formålet i løbet af arbejdet til at stå klarere, det blev 'genopdaget' som vigtigt, og de fik delt praksiseksempler.

Kurserne får her en afgørende rolle i en meget decentral og divers organisation med selvstyrende enheder rundt om i landet. Det er her, der sker en stadig genfortolkning af de fælles ankerpunkter.

'Fortællingen om os selv' kan også have mere karakter af decideret foreningslære, hvor organisationernes interne organisering, demokrati og indflydelsesmuligheder bliver indarbejdet i kurserne på forskellig vis. Både ULK (KFUM-Spejderne) og 7.-8. klassekurset (FDF) gav gode eksempler på det. På ULK var der eksempelvis et løb om 'spejderværdier', hvor både struktur, formål og de otte elementer i spejdermetoden blev gennemgået og debatteret blandt deltagerne. Et eksempel fra 7.-8. klassekurset beskrives nærmere i boksen herunder.



På 7.-8. klassekurset, der typisk er det første kursus en ung FDF'er kommer på, havde store dele af indholdet fokus på foreningslære, og hvad det vil sige at være et aktivt medlem af organisationen. Her lærte deltagerne blandt andet om FDFs struktur gennem leg og øvelser – herunder en opgave, hvor de skulle koble forskellige arbejdsbeskrivelser til en funktion/titel i organisationen.

'Der diskuterede de frem og tilbage, og nogle havde nogle personlige erfaringer at trække på; "Det er i hvert fald kredslederen, fordi min kredsleder hun...". Og så de sidste, som de ikke helt vidste, måtte jo så prøve at placere med kvalificerede gæt.'

Uddrag af feltnoter 7.-8. klassekursus (FDF)

I næste opgave fik de et tomt organisationsdiagram, som de selv skulle udfylde. Denne opgave blev fulgt op af et dilemmaspil. Udgangspunktet var tænkte eksempler som: 'Jeg kunne godt tænke mig at lave FDFs skjold (logo) om – hvem skal jeg så gå til i organisationen?'. Derefter var der 'vildkat'-stafet, hvor billeder af hhv. hovedbestyrelsen og ledelsen i landsdel 2 skulle matches med de rigtige ord. Med de forskellige øvelser har deltagerne på forskellig vis – men alle med et legende element – stiftet bekendtskab med og repeteret strukturen i FDF.

I arbejdet med organisationernes forståelse af, hvor man kommer fra, og hvem man er, er der forskel på de to organisationer i relation til organisationens historie. Italesættelsen og fortællingen om organisationens historiske udspring er mere aktiv i KFUM-Spejderne end ved FDF. Som beskrevet i kapitel 3 har FDF en tradition for at genbesøge både deres formål og pædagogik med jævne mellemrum og hele tiden at forholde sig til sit virke i samtiden. Landsmødet og hovedbestyrelsen er referencerammen og 'forklaringen' på formål, ambition og værdier og dermed på den praksis, der leves med i kredsene.

For KFUM-Spejderne er den direkte relation tilbage til Baden-Powell langt mere relevant. Baden-Powell var ud over at være karismatisk og visionær i forhold til arbejdet med børn og unge konkret handlingsanvisende i forhold til praksis. Ligesom man i denne

sammenhæng kan sige, at han havde flair for opbygning af en ny nation – på tværs af nationer. Nedenfor beskrives nogle af de symboler, der er karakteristiske for spejdere og FDFere. For spejdernes vedkommende stammer flere af dem direkte fra Baden-Powell, ligesom den spejderlov, han formulerede, pædagogikken og i flere tilfælde metoderne kan føres tilbage til ham. Historien er således relevant i hverdagspraksis og er et aktiv i forhold til fortællingen om 'hvem vi er'.

Et af de mest eksplicite eksempler på, hvordan historien blev brugt på kurset, var til det første lejrbål på Gilwell 55 (KFUM-Spejderne). Der blev fortalt en anekdote fra Baden-Powells tid om Gilwell som et sted, man længes mod¹⁶. Anekdoten blev fulgt op af en perspektivering af, hvordan de på kurset vil trække på Gilwells historie:

'Som han sagde: Så er der nogle ting, der er nyt, som bliver tilpasset i dag, som er meget moderne. Så er der nogle ting, hvor de har gjort sådan altid, og stadigvæk gør det fuldstændig på samme måde, som da han tog Gilwell-kurset i 1988. Ligesom hvis man kommer og mødes til woodbatch reunion – så kan man gøre ting sammen og genkende ritualer, som alle folk har været igennem.'

Uddrag af feltnoter, Gilwell 55 (KFUM-Spejderne)

Her ser det således ud til, at KFUM-Spejderne anvender et ekstra redskab i forhold til at beskrive, hvordan man er en del af noget større, ikke bare på tværs af sted, men også på tværs af tid, ligesom de i langt højere grad end FDF er knyttet til andre korps og til en international bevægelse.

Identitetsmarkører

Lysning, mørkning, BP, SUD, Gilwell, SKS, Vork, turhavende patrulje, kreds, trop, gruppe, LUA, STU, 3xT ... er bare enkelte eksempler på de ord og forkortelser, der er en naturlig del af det interne sprog i en af de to organisationer. Det er gældende for langt de fleste organisationer, brancher og arbejdsområder, at der opbygges et specialiseret sprog med både fagtermer og forkortelser. For udefrakommende (eller en ny leder i organisationen) kan sproget virke uigennemskueligt, og et godt kendskab til det markerer et tilhørsforhold og ofte en vis anciennitet. Nogle begreber, der anvendes i dagligdagen, eksempelvis navnet 'Roland', der betegner to af ungdomskurserne, som alle KFUM-Spejdere kender til, har dog også en historisk reference, som mange ikke kender. Begrebet har således fået en ny betydning. Det er interessant, fordi KFUM-Spejderne netop holder meget fast i de historiske rødder og referencer. Men at ord og begreber udvikler sig, er en tendens, der ses i alle arenaer.

Det indgående arbejde med fællesskabet giver også et større fælles sprog og bidrager som identitetsmarkør, så man hurtigt vil finde et fælles sprog, selvom man måske ikke har mødt hinanden før. Sproget er bare et af de redskaber, der medvirker til at underbygge følelsen af at være en del af noget større. Dette afsnit giver et indblik i nogle af de andre symboler og markører, der er med til at skabe den fælles identitet.

¹⁶ Som nævnt i kapitel 3 er Gilwell Park et af spejderbevægelsens første uddannelsessteder. Kursets navn har taget navn efter et af disse første kurser. [Gilwell Park | Scouts \(scoutadventures.org.uk\)](http://Gilwell Park | Scouts (scoutadventures.org.uk))

Påklædning

Nogle af de tydeligste fællesskabsmarkører findes i påklædningen. FDFernes lyseblå skjorte og KFUM-Spejdernes grønne uniform og tørklæde gør medlemmerne genkendelige på afstand. Det betyder, at man via påklædningen kan genkende nogle, som er en del af samme fællesskab, også selvom man ikke kender vedkommende. Det bliver for eksempel aktivt brugt af deltagere, der er på vej til et kursus i begge organisationer. Hvis man tager skjorten på hjemmefra, kan man genkende andre deltagere på togstationen og allerede her begynde at opbygge en relation. Det beskrives eksempelvis i deltagerbrevet til deltagere på ungekurset Roland 1 (KFUM-Spejderne).

”De (ellers) uskrevne regler om togturen til kursus: Når du bestiller togbilletten til dit kommende eventyr, vil jeg anbefale dig at bestille togbilletten med en pladsbillet. Tidligere erfaringer siger, at der er mange spejdere (og andre mennesker) i togene denne dag. Udover dette kan denne togtur være anderledes, end hvad du ellers har prøvet. Der er nemlig mange, som vælger at rejse i deres spejderuniform (både blå og grønne), så de måske kan møde deres nye venner allerede i toget!”

Uddrag fra deltagerbrev til Roland 1 (KFUM-Spejderne)



Foto: Margrethe Løkkegaard/KFUM-Spejderne



Foto: Christian Kyed/FDF

Ud over uniformen, der er gennemgående til alle lejligheder, er der tradition for, at man på de enkelte kurser og store lejre også kan købe eller få en t-shirt. På den måde bliver den generelle fælles reference suppleret af den enkeltes specifikke oplevelser og markerer små fællesskaber i det store fællesskab. Som en kursusleder sagde, da staben var med til at designe kursets t-shirt:

”Man har jo ikke været nogen steder, hvis man ikke har en T-shirt.”

Kursusleder, feltnoter Uddannelsesweekend (KFUM-Spejderne)

Ligeledes kan et særligt tørklæde blandt KFUM-Spejderne være en markør for en lejr eller et særligt kursus. Det kan være alt fra nogle, der i gruppen har lavet en lejr med plejehjemstema med eget tørklæde, til Gilwell-kursets tørklæde, der er det samme i hele verden.

Mærker

Skjorter (og bålcapper) dekorerer som oftest med mærker, som deltagerne tilegner sig gennem øvelser og aktiviteter i forbundet/korpset. Mærkerne henviser til de lejroplevelser såvel som personlige bedrifter, den enkelte har gjort sig hjemme i egen kreds/gruppe. Gennem mærkerne kan man således se, hvilke oplevelser en FDFer/KFUM-spejder har haft, hvilket i høj grad også bliver en samtalestarter, når eksempelvis deltagere på et kursus mødes for første gang. Det er nemt at pege på et mærke og spørge ind til den specifikke oplevelse, og der gemmer sig som oftest en god historie bag ethvert mærke.

På kursusPLUS (FDF) var det klart, at mærkerne også sendte signaler om, hvilken slags FDFer man var. Deltagernes uniformer havde et tydeligt personligt præg. Flere havde skrevet på dem, og broderier og perler fra forskellige lejre var med til at fortælle den enkeltes personlige (FDF-)historie. Flere FDFere køber foruden deres kredsskjorte (der kan være plastet til) også en 'unifinform', der er en klassisk FDF-skjorte, men uden mærker og kun med kredsnavn og FDF-skjold. Den kan bruges, når man repræsenterer FDF i andre sammenhænge end hjemme i kredsen, hvis man eksempelvis er instruktør på et kursus eller sidder i et udvalg.

Traditionelt har mærkerne symboliseret det kvalifikationsniveau, som deltageren var på. I FDF har man ønsket at gå væk fra præstationsbetingede mærker, og i 2018 vedtog landsmødet en ny mærkefilosofi, der betyder, at mærker gives på baggrund af oplevelser frem for kompetencer. Herunder vægtes det, at oplevelser sker i fællesskab, og at de primært tages hjemme i kredsen. I KFUM-Spejderne er der i højere grad en niveauiddeling i mærkerne, som også har fokus på færdigheder.

Sange

I Danmark er der igen kommet stigende opmærksomhed på fællessangens evne til at skabe forbundethed. Men de to organisationer har begge deres egne sangbøger, som har været en tro følgesvend gennem næsten hele historien. FDF udgav 'March og lejr' første gang i 1916 og KFUM-Spejderne udgav deres første sangbog i 1917. Begge bøger har en blanding af sange, der er udbredte ud over organisationerne selv og så sange, der er helt specifikke for spejderne eller FDFerne. Specifikke sange hos KFUM-Spejderne – og blandt spejderne generelt – kan være spejderbønnen, flagsange som 'Vaj højt, vaj stolt, vaj frit', 'Der er ingenting der maner', samt 'Fra himlen er du faldet', eller sange, der har meget tæt reference til livet som spejder eksempelvis 'Bævernes Velkomstsang' og 'Ulvenes sang' (for særlige aldersgrupper).

Særligt FDF har en tradition for at få skrevet nye sange. Både til landslejre og når de årligt laver en ny udgave af 'March og lejr'. At sangbogen udkommer med nye sange hvert år betyder stor udskiftning, men der er også plads til klassikere som 'Dampen er oppé' og 'Du som har tændt', der oprindeligt er skrevet til landslejrerne i hhv. 1976 og 1981, og andre lejr-sange som 'Lejrkærestesangen' fra 2016.

FDF har desuden en tradition for en specifik landslejr-sang, som så efterfølgende får et liv i sangbogen (for eksempel 'Tag min hånd' fra 2022). Her er der ofte stærke referencer til

Sletten, som er et område ejet af FDF, og som altid danner rammen for landslejren. Det adskiller sig fra KFUM-Spejderne, der afholder Spejdernes Lejr i fællesskab med fire andre spejderkorps – en lejr der skifter lokation fra gang til gang. Det betyder, at en lejr sang som 'Sommerlandet' fra 2022 skal fungere til en bred skare af spejdere.

'March og Lejr' som rammen for en sangbog er ikke tilfældigt, da det er to områder, som FDFerne har haft stor tradition for. Sange til march har desuden referencer til en militærtradition, som begge korps har inspiration fra, som rapportens del 2 om historie og tradition belyste. Det kan i dag ses både i både aktiviteter og sangtraditionen.

"Især spejderne, men også FDF, er udsprunget som uniformerede korps, hedder det jo. Og det er jo i sig selv en eller anden militant inspiration. Så jeg tror, at der også er noget i det her med, FDF har jo altid haft – ikke så meget mere, men tidligere – haft tamburkorps og marchtrommer og ting og sager der. Så der er sådan en tradition, og det har været en lang tradition for at have vandsange. Nu er vi ude at gå eller hike, og så har vi nogle sange, vi synger sammen."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

I forhold til at være en del af et større fællesskab har fællessangen et stort potentiale, og med korps og forbundsspecifikke sange bliver det identitetsskabende meget tydeligt. Det ses eksempelvis i citatet nedenfor, der beskriver en fælles morgensang på et kursus, hvor de eneste to, der ikke kunne synge med, var feltarbejderen og en deltager fra et andet spejderkorps.

'Jeg lagde mærke til, at vi sang en sang i morges, hvor hun, udover mig, var den eneste, der ikke kunne synge med på den. Så der er i hvert fald også en anden sangtradition.'

Uddrag af feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

Mange sange referer desuden til særlige identitetsmarkører, som den enkelte FDFer/spejder genkender og har til fælles. Det kan være historiske referencer som eksempelvis 'B-P Spirit', 'The wild rover' og 'Rolandsangen' i KFUM-Spejdernes sangbog. Mens 'Houens Odde'-sangen (KFUM-Spejderne) og 'Tag min hånd' (FDF) referer til konkrete steder, hvor mange deltagere har været på lejr/kursus eller haft andre store oplevelser. Netop stedets særlige betydning er relevant og tages op i det følgende.

Stedets særlige betydning

'Bøgen står smuk, og vi skal kun sove tre gange mere, inden vi ses :-)'

Uddrag fra mail til Gilwell-aspiranter (KFUM-Spejderne)

Referencen til, at bøgen er sprunget ud, kan virke som en generel reference til foråret, men kan i dette tilfælde også være af særlig betydning for dem, der kender spejdercenter Houens Odde. Stedet er omgivet af bøgeskov, og når man bevæger sig af den snørklede grusvej de sidste to til tre kilometer ned til Gilwellhytterne, kører man væk fra hverdagen og ind i en verden, hvor bøgetræerne skaber rammerne. Steder kan få særlig betydning for oplevelsen af tilhørsforhold. I begge organisationer er der kurser, der er forbundet til et særligt

sted, som eksemplet her er med Gilwell-kurset (KFUM-Spejderne). Et andet stedbundet eksempel er seniorkurserne ved FDF, som traditionelt afholdes to steder (Vork og Sletten), og som samtidig har hver deres profil.

For FDFerne har Sletten desuden en helt særlig betydning, hvor mange kurser og lejre finder sted. Også landslejren har Sletten som ramme, og stedet får en 'hjemstavnsbetydning', som sangene i ovenstående afsnit understreger, og som igen er med til at fastholde den fælles fortælling.

Går man i dybden med de to organisationers fællesskabsmarkører, vil der være mange flere fortællinger, symboler og aktiviteter, der samlet set bidrager til at markere medlemmernes identitet som noget særligt – både i forhold til dem uden for organisationen og dem i organisationen. Afsnittet her har blot fremhævet nogle af de væsentligste træk, som er tydelige i lederuddannelserne, og som bidrager til organisationernes stærke (forestillede) fællesskaber.

Kapitel 5: Værdier

Kapitlet ovenfor giver allerede eksempler på, hvordan værdierne i de to organisationer sættes i spil på lederuddannelserne. De genopdages, genfortolkes og er rammesættende for uddannelsernes indhold.

Hos både FDF og KFUM-Spejderne er værdierne en helt central del af deres identitet, og en del værdier forholder de sig meget eksplicit til. Andre værdier er mere tavst indlejret i deres traditioner og aktiviteter.

”Det er ikke noget, vi har mejslet nogen steder i sten, men jeg tænker, der er et eller andet i, at vi alle sammen er rundet af det samme.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Dette kapitel vil behandle, hvordan der på lederuddannelserne arbejdes med de eksplicite værdier, der er grundlaget for organisationerne. Med eksempler fra kurserne belyses, hvordan værdierne hele tiden sættes til debat og aktualiseres for den enkelte deltager, så det kan bruges i vedkommendes frivillige arbejde og praksis.

På de næste to sider ses KFUM-spejdernes og FDFs egne beskrivelse af de centrale værdier. Dette kapitel ser nærmere på, hvordan der på kurserne arbejdes eksplicit med værdierne 'tro', 'relationer/fællesskab' og 'samfundsengagement/dannelse' som begge organisationer har til fælles. Kapitlet afsluttes med et afsnit om leg, der er en værdi for FDF og et centralt redskab for KFUM-spejderne.



KFUM-Spejdernes formål

At lade børn og unge møde det kristne evangelium og i overensstemmelse med den internationale spejderbevægelses ide at oplære til selvstændighed, medansvar, demokratisk, livsholdning og mellemfolkelig forståelse.

Kilde: Sæt ord på vores formål (kfumspejderne.dk)

KFUM-Spejdernes vision

Sammen rykker vi verden - med vilje

KFUM-Spejderne giver børn og unge mod til sammen at tage ansvar for en bedre verden. Det gør vi ved at udvikle værdifulde kompetencer og skabe meningsfulde fællesskaber med liv og begejstring, som er attraktive for flere børn og unge. Det betyder, at den enkelte spejder føler sig stolt over og anerkendt for at gøre en forskel.

KFUM-Spejdernes strategi

I KFUM-Spejderne vil vi nå vores vision ved at fokusere på tre områder:

Dygtige ledere skaber stærke fællesskaber

Vi tror på, at dygtige ledere er nøglen til at skabe stærke og meningsfulde fællesskaber for børn og unge. Det gode spejderarbejde skal være mere attraktivt og tilgængeligt for flere.

Spejdergruppen som lokalt kraftcenter

Vi vil arbejde på at styrke spejdergrupper, distrikter og centre, så de bliver attraktive kraftcentre, som kan tiltrække nye målgrupper, spejdere og samarbejdspartnere.

Vi rækker ud over os selv

Vi vil, at den enkelte spejder skal tage medansvar for at gøre verden lidt bedre, og derigennem opleve stolthed over at bidrage til og at være en del af noget større og meningsfuldt. Det vil vi gøre ved at række ud over os selv og arbejde på tværs af spejdere, ikke-spejdere, kulturer, og landegrænser.



FDFs formål

Formålet for FDF er at møde børn og unge med evangeliet om Jesus Kristus

FDFs ambition

FDF giver børn og unge et ståsted at møde verdenen fra.

FDFs værdier

De værdier, hvormed formålet søges opfyldt, er som følger:

- **Relationer:** FDF er et frirum, hvor børn og unge glædes, oplever og vokser i mødet med ledere, der har noget på hjertet.
- **Tro:** FDF skaber plads til tro og samtale om de store spørgsmål i livet på et folkekirkeligt grundlag.
- **Leg:** I FDF bliver verden større, når vi gennem leg og udfordringer lærer at indgå i forpligtende fællesskaber.
- **Samfundsengagement:** FDF skaber ansvarlige, demokratiske og deltagende medborgere, der engagerer sig i den verden, vi lever i.

Kilde: (fdf.dk - Værdier, 2021)

Tro – dialog og praksis

Troen som værdi sættes primært eksplicit i spil på tre måder på lederkurserne i undersøgelsen:

- Gennem arbejdet med organisationernes formål
- Gennem 'andagter'
- Gennem ritualer

Arbejdet med organisationernes formål er meget dialogbaseret og giver deltagerne rum for at fortolke, hvordan de forstår 'tro' – både personligt og troens betydning i organisationen. Kapitel 4 gav et konkret eksempel fra et kredslederkursus (FDF) på, hvordan formålet giver anledning til dialog omkring, hvordan de i kredsene arbejder med formålet, og hvad lederne selv ser, som det vigtigste budskab.

På ULK (KFUM-Spejderne) gav debatten om formålet også anledning til diskussion om, hvor meget det kristne budskab fylder og skal fylde i organisationen. Det blev intensiveret af, at der i gruppen var en deltager, der ikke var KFUM-Spejder, men DDS-spejder, som havde fået lov til at deltage på kurset:

'Det var også interessant at få hendes perspektiver, og hun fandt DDS-spejdernes formål frem på sin telefon, som jo så ikke har det med det kristne evangelium og folkekirken med i deres formål, men nogle mere almene menneskelige værdier og demokratisk dannelse, som KFUM-Spejderne også har.'

Uddrag af feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

Deltagerne var generelt overraskede over, hvor centralt budskabet om Kristus er i formålet, og det kom til at stå lidt i kontrast til den opfattelse, de havde af sig selv som spejdere. Diskussionen ender dog med, at der er enighed om, at troen samtidig er et vigtigt element i organisationen:

'Der er i hvert fald også nogle, der er i KFUM-Spejderne, fordi det nu engang er den gruppe, der er der, hvor de bor. Alligevel mente deltagerne, at selvom det med det kristne grundlag måske godt kunne fylde lidt mindre i formålsbeskrivelsen, så bør det bevares, fordi det er nu engang den historie, organisationen har, og derfra organisationen udspringer.'

Uddrag af feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

Gennem dialogen bliver værdien og troens betydning i organisationen sat i spil og genforhandlet. Den italesættes, så den bliver mere bevidst for deltagerne, og de dermed får mulighed for selv at positionere sig i forhold til tro. Samtidig var det på det givne tidspunkt en særlig relevant diskussion, da det kommende landsmøde skulle tage stilling til, om formålet skulle revideres. Det bliver således samtidig en introduktion til, hvad der sker i organisationen.

Den anden gennemgående måde, hvor troen bliver tydelig på kurserne, er ved 'andagter'. Her er andagter en samlebetegnelse for de refleksionsrum, der er lagt ind i lederkurser, hvor der er fokus på religiøse eller filosofiske perspektiver på tilværelsen, som ikke nødvendigvis følges op af dialog.

På lederkurserne har de mange forskellige former. Det kan både være som en 'klassisk' andagt med sang, en tekstlæsning, en kort refleksion og så igen med en afsluttende sang. På et af kurserne var der en Taizé-andagt som inspiration til deltagerne på 'F*ing forkyndelse', som var et af kursusmodulerne (KursusPLUS, FDF). Her er små sange, der gentages mange gange, rammen om refleksionstiden. Andre gange har andagten karakter af mindfulness, meditation eller 'langsom tid', hvor der er fokus på at være til stede i nuet.

Andagterne kan således have forskellige former og inspirationskilder alt efter kursusledernes erfaring og præferencer.

Den sidste måde, hvor det kristne budskab og troen ofte sættes eksplicit på programmet, er gennem, hvad der her er kaldt 'ritualer'. Det er især i forbindelse med lejrball, hvor der ofte bedes fadervor. Ligeledes kan sangene, der bruges på kurserne, have et kristent budskab.

Der ser ikke ud til at være markante forskelle de to organisationer imellem, når man ser på de tre måder, der er fremhævet i kapitlet her. Måden, troen sættes i programmet på, ser i højere grad ud til at afhænge af kurssets struktur og kursusledernes valg og præferencer.

Det er interessant, da der fra forbundets og korpsets side ser ud til at være en lille forskel i, hvordan og hvorvidt man sikrer, at tro programsættes på lederkurserne. Som det bliver beskrevet i kapitel 13, er der stor forskel på, hvor detaljerede mål- og rammebeskrivelserne er for lederkurserne. KFUM-Spejdernes beskrivelser er ret detaljerede, hvorfor 'tro' altid vil være på programmet på den ene eller den anden måde.

En markant anderledes tilgang til at sætte troen på programmet var på KursusPLUS, hvor hver deltager skulle vælge to gennemgående moduler for hele kurset. Det ene modul var et praksismodul ('Lige lovlig lejrball', 'Friluft, det er livet', 'Tons, turbo, adventurerace og fuld smadder' samt 'Spil sammen') og det andet modul skulle have mere fokus på refleksion. Modulerne her var 'lederen i kredsen', 'Projektledelse' og 'F*cking forkyndelse'.

3

F*CKING FORKYNDELSE

Vil du udfordres på din tro og andagtsvaner, eller er du bare træt af altid at afslutte børnemøder med fadervor? Bliv klogere på din andagtsblufærdighed og find ud af, hvad DU egentlig gerne vil sige til DINE FDFere hjemme i kredsen – og hvordan du kan gøre det.

Vi tager dialogen om andagter, tro, kristendom og kredskultur, og med udgangspunkt i dine erfaringer giver vi konkrete råd til dit arbejde med fucking forkyndelse. Du vil bruge dine nye kompetencer i praksis igennem planlægningen og afholdelsen af forkyndelse på kurset.

På F*cking forkyndelse blev der arbejdet med at hjælpe deltagerne med at finde ud af, hvor de selv står i forhold til tro, hvad der er vigtigt at formidle, og hvordan det kan gøres på en god og engagerende måde. Refleksionerne og samtalerne blev kombineret med, at holdet både stod for en gudstjeneste og en andagt for de andre i løbet af kurset. Her blev punktet med refleksion således koblet direkte til praksis og deres egen formidling hjemme i kredsene.

Generelt kan man sige, at arbejdet med tro i de to organisationer har udspring i formålsbeskrivelserne og baseres på åbenhed, dialog og respekt for den enkeltes overbevisninger og tro. Et godt eksempel er fra Roland 1 for voksne. Her var seks af deltagerne fra Semerkand Ungdom, som er et muslimsk spejderkorps, der siden 2016 har været associeret med KFUM-Spejderne. Som stabsleder på et kursus med den delta-

gersammensætning, giver det ekstra overvejelser. Kursusleder lægger i almindelighed vægt på rummelighed, men det bliver særligt tydeligt, når Semerkand Ungdom er med:

"Uanset hvilken tro vi har, hvordan vi ser ud og hvilken farve vi har, så skal vi rumme alle. Vi skal i hvert fald gøre vores bedste for at gøre det. Det synes jeg, vi viser rigtig flot, når Semerkand Ungdom er deltagere. Det, synes jeg, giver god mening, og det giver forskellige syn på tingene. Jeg var jo meget spændt på vores andagt - hvor er de henne i forhold til det. Jeg skrev til dem, at jeg ikke forventede, at de deltog, men at jeg vil blive superglad hvis de gjorde. Jeg synes, det er kæmpestort, at de så sidder fem den første dag, tre den anden dag og to den sidste dag. Vi tror på den samme Gud, vi gør det på hver vores måde, og det er det, vi skal huske."

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

Relationer/ Fællesskab

En central værdi for begge organisationer er et godt og rummeligt fællesskab. KFUM-Spejderne benævner 'meningsfulde fællesskaber', og en af FDFs fire centrale værdier er 'relationer'. Samtidig med at det er en værdi, er det i forbindelse med kurserne, hvad man kunne kalde et tydeligt indsatsområde. Her understreges snakken og den mere formelle program-sætning af fællesskabet som værdi med et skarpt fokus på, hvordan der på kurset bliver skabt et godt fællesskab.

I begge organisationer arbejdes der således fra starten med, at kurset bliver et trygt sted, hvor der er plads til alle. Et godt kursusmiljø opleves som helt centralt for, om deltagerne kan være fri til at 'vokse' eller udvikle sig og til at lære. Det, der ikke italesættes helt så tydeligt, er, at værdien 'fællesskab/relationer' her omsættes til erfaring for deltagerne.

Måden, som fællesskabet bliver skabt på, er forskellig i de to organisationer. Det ses tydeligt, når man ser på, hvordan de hver især arbejder med henholdsvis gruppedannelse/patroljen og leg. Begge organisationer bruger de to elementer til at etablere fællesskabet. Der er dog tydelige tegn på, at der hos KFUM-spejderne, hvor patroljen er et centralt element i spejdermetoden, arbejdes mere målrettet med etablering af (faste) grupper. Hos FDF, hvor legen er en værdi, er det tydeligt, at den får en mere fremtrædende rolle i etableringen af fællesskabet.

Gruppedannelse og patroljesystem

Både på FDF-kurser og KFUM-Spejdernes kurser arbejdes der ofte med mindre grupper. Spejderne er kendt for deres patroljesystem, og det bruges aktivt i at skabe det trygge læringsmiljø, mens FDF-kursernes brug af mindre grupper ofte bliver mere ad hoc eller mindre gennemgående. Hos FDF har det fællesskabsdannende i højere grad fokus på hele deltagergruppen på de kurser, der var med i undersøgelsen.

To forskellige pædagogiske tilgange

Patruljestrukturen er en vigtig del af spejdermetoden, som KFUM-Spejderne arbejder ud fra. En patrulje består af fem-otte spejdere. I gruppen vil patruljen have en fast patruljeleder og en patruljeassistent, og patruljen arbejder sammen i en længere periode.

Typisk sammensættes patruljerne på kurserne på tværs af geografi, så man vil være sammen med nogle, man ikke kender i forvejen. På kurser vil patruljelederen og patruljeassistenten ofte skifte på daglig basis, så forskellige deltagere prøver kræfter med denne rolle. Som patruljeleder får den pågældende spejder tildelt et særligt ansvar.

”Patruljelederen lærer at tage lederskab og have ansvaret for andre, og de øvrige medlemmer i patruljen lærer, hvordan det er at blive ledt af en jævnaldrende. Det understøtter dermed tanken om, at børn lærer børn.”

<https://kfumspejderne.dk/bliv-spejder/spejdermetoden/>

I FDF arbejder man ikke med patruljer. Her er det voksne, der leder børn. FDFerne kan godt arbejde i faste grupper, men strukturerne er løsere. Hvis deltagerne selv sætter grupper, vil de ofte gerne i gruppe med nogle, de kender i forvejen. De to forskellige strukturer kan være med til at fremelske nogle bestemte lederidealer, som et senere afsnit behandler.

En løs gruppestruktur

Mange kurser slår allerede tonen an ved velkomsten, hvor deltagerne med det samme ’gribes’ og får mulighed for at lære hinanden at kende og blive inkluderet i fællesskabet. Som nævnt ovenfor er selve det, at deltagerne bærer uniform under transporten, første skridt på vej mod et fællesskab. På 7.-8. klassekurset (FDF) blev den første aktivitet allerede sat i gang på stationen. Deltagerne ankom drypvist, så de første blev sat i gang med en ’speeddating’-leg, hvor deltagerne ud fra små samtalestartere mødte hinanden på kryds og tværs. Den varede, indtil sidste deltager var ankommet.

På et andet FDF-kursus (KursusPLUS) blev deltagerne budt velkommen ved en ’børnefødselsdag’, hvor der var popcornmaskine, saftvand, hoppeborg og balloner. Derefter blev deltagerne sat i grupper på tre til fire personer, som blev sendt på et lille løb med ’kryds en ti’er’. Så fik man snakket lidt sammen og samtidig set stedet. Derefter var der små aktivitetszoner, som deltagerne kunne finde sammen i alt efter netværk og interesse:

’Vi fortsatte så med aktiviteterne [...], og der var nogle, der fandt noget spikeball frem, og nogle, der havde lagt nogle gummiringe rundt om et træ. Så skulle man have elastikken om livet og ud og sætte et flag så langt væk fra, som man kunne. Der var aktiviteter, hvor man kunne skyde med slangebøsse efter kursuslederens billede og nogle små ting, som var sat op. Der var også bål, hvor man kunne lave æbleskiver.’

Uddrag af feltnoter, KursusPLUS (FDF)

I begge tilfælde er der fokus på, at hele gruppen bliver rystet sammen i første omgang. At der er et kendskab bredt i gruppen. Selvom kursusPLUS (FDF) havde introløb i små hold og undervisning i mindre grupper, der gjorde, at man kom tættere på nogle deltagere end

andre, var det store fællesskab stadig i fokus. Et eksempel var, at alle deltagere fik udleveret en træklemme, som man skrev navn og kursusgrupper på. Opgaven var for alle i løbet af kurset at komme af med sin egen klemme ved at sætte den fast på en andens uniform/tøj uden at vedkommende mærkede det. Hvis man havde fået klemmer på sit tøj, skulle de hjem til den rigtige ejer igen. Man blev derfor nødt til at være nysgerrig efter, hvem der var hvem, for at være med i legen. Derudover var der fælles aktiviteter på tværs af grupperne om aftenen.

Patruljen – en fast gruppestruktur

KFUM-Spejdernes fokus på fællesskabet på kurserne har i større grad fokus på at skabe en velfungerende patrulje. Det integreres som en del af programmet, der sættes tid af til, at patruljen lærer hinanden godt at kende. Et kursus som Roland 1 starter eksempelvis med en hejk (på kurset for de 13-15-årige), og derefter skal deltagerne bygge deres egen patruljecamp, hvor de bor sammen hele kurset.

På de kurser, der har været med i undersøgelsen, har der været mellem tre og syv patruljer på et kursus. Der er fokus på, at patruljerne så vidt muligt skal være diverse, og at venner fra samme gruppe splittes op i forskellige patruljer. På ULK gennemfører deltagerne forud for kurset en personlighedstest, som der skeles til i sammensætningen, men det er ikke det afgørende element. Forskellighed betragtes som vigtigt for det samlede læringsudbytte i patruljen.

Patruljen anses for at være et trygt læringsrum og en gruppe, der bidrager til ens egen udvikling. Det opleves, at der i patruljen er frihed til hurtigt at snakke både om egne udfordringer, og hvordan man arbejder sammen i gruppen. Der kommer til at være en anden slags kendskab og åbenhed:

”Vi har virkelig skabt et trygt miljø, hvor man også gerne vil åbne sig over for andre. Fordi normalt snakker jeg ikke sådan om mine følelser eller familiesituation, men her plaprer jeg bare, fordi jeg føler mig så tryk i min patrulje (...) Vi lytter til hinanden, vi anerkender hinanden, vi dømmes ikke hinanden, vi er her for at udvikle hinanden, og det er ikke et fokus, der er på de andre kurser. Det føler jeg i hvert fald ikke, at det er.”

Deltager ULK (KFUM-Spejderne)

’Men det virker til, at de kendte hinanden godt i den patrulje (...). De ved allerede ”nårh, men du bonger da ud på det her parameter” eller ”da du gjorde det her, viste det mig, at du var den her slags person”.’

Uddrag af feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

En deltager på Gilwell-kurset forklarede patruljens betydning sådan:

’Egentlig fornemmelsen af nye venner, som man lige har mødt, men har kendt i 100 år. Denne der mærkelige fornemmelse af, at man virkelig kommer tæt på hinanden hurtigt og ved, hvor man har hinanden.’

Uddrag af feltnoter, Gilwell 55 (KFUM-Spejderne)

Patruljen kan blive så central, at kendskabet og samarbejdet på tværs af patruljerne ikke kommer i fokus. Samme informant fortsatte:

'Jeg ved ikke engang, hvem de andre er, sagde de. Vi har været så meget i patruljen og haft så meget fokus på det, at vi knap nok kan orientere os udadtil.'

Uddrag af feltnoter, Gilwell 55 (KFUM-Spejderne)

Afsnittet her viser, at de to organisationer med udgangspunkt i samme værdi om fællesskab har valgt to forskellige tilgange til at arbejde med det i praksis på kurserne. For deltagerne på FDF-kurserne er der større mulighed for selv at have indflydelse på, hvem man knytter sig til i løbet af et kursus. Der er fokus på, at der skal være plads til alle. At alle opfører sig rummeligt og lærer hinanden at kende på kryds og tværs. Der er fokus på den legende indgang til at lære hinanden at kende, og at relationerne er vigtige. En kursusleder fortalte:

"Jeg tror, at vi som instruktører har det en lille smule individuelt i forhold til, hvad vi gerne vil give videre til vores deltagere. Jeg vil meget gerne give det her relationsdannelse med videre og være åben over for at gå ind i en relation, at gå ind i en dialog og gå ind i et venskab eller potentielt venskab. Det, synes jeg, er noget af det største i FDF, at vi kan mødes og ses, som vi er, og at vi alle i Guds øjne er skabt lige – der er ikke nogen, der er bedre eller værre end andre, og de kan gå ind til en ny forsamling med de øjne. Det er noget af det vigtigste for mig."

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Her bliver det at skabe – og turde at skabe – relationerne en værdi og en læring i sig selv. Det betyder også, at det samtidig vil være noget, der kræver energi fra deltagerne. For nogle deltagere kan det være en udfordring i sig selv.

På lederkurserne hos KFUM-Spejderne bliver fællesskabet mere orkestreret og italesat som et trygt læringsrum. Inspirationen fra management-traditionen med at arbejde med personlighedstests i patruljen kan umiddelbart få fællesskabet til at virke som en støttefunktion for et andet formål. På den anden side kan den meget strukturerede tilgang til fællesskabet være frisættende. Det giver den enkelte deltager et naturligt tilhørsforhold og betydning i fællesskabet samtidig med, at det frisætter energi til at have fokus på kursets øvrige temaer. Ligesom det giver et sprog til at håndtere konflikter, når de opstår.

Ansvar og samfundsengagement

Begge organisationer har samfundsmæssigt engagement som en central værdi. Begge organisationer ønsker at skabe/støtte deres medlemmer, så de bliver modige, handlekraftige og både har evnen og lysten til at tage ansvar og engagere sig i samfundet. KFUM-Spejderne understreger også mere konkret organisationens betydning i samfundet, hvor de både lokalt, nationalt og internationalt ønsker at indgå i konstruktive samarbejder og bidrage til at gøre verden til et bedre sted.

Samfundsmæssigt engagement kan således udspille sig på flere forskellige niveauer:

- På det personlige niveau
- På gruppe-/kreds niveau
- På organisationsniveau
- At tage ansvar uden for organisationen/ i relation til omverdenen

Fokus afhænger naturligt nok både af, hvilken målgruppe kurset retter sig mod og kursets karakter. Med undersøgelsens fokus på lederuddannelse er det især de to første elementer, der fylder på kurserne. Der bliver arbejdet intensivt med, hvordan den enkelte er som leder, og hvordan det spiller ind i gruppen. Som flere af kapitlerne viser, arbejder mange af instruktørerne med at udfordre deltagerne til at være modige, åbne og til at turde sætte sig selv i spil.

Hos KFUM-Spejderne er arbejdet med at opbygge den enkeltes handlekraft og relations-evne knyttet tæt til patruljen som idé.

”Patruljen er et sted, hvor der er tryghed, hvilket gør, at spejderne kan støtte hinanden gennem udfordringer. Den enkelte spejder udvikler sig i patruljen gennem samspillet med andre og i fællesskabet med andre. I kraft af samspillet i patruljen, får spejderne desuden en praktisk mulighed for at lære og forholde sig til, hvordan demokrati fungerer.”

<https://kfumspejderne.dk/bliv-spejder/spejdermetoden/>

Patruljen bliver således italesat og brugt som en træningsbane for den personlige dannelse. I det hele taget er de to organisationers relationsarbejde tæt knyttet til den dannelsesmæssige vision. For FDF er den legende tilgang, legen som værdi og livsudfoldelse et centralt omdrejningspunkt for arbejdet med det personlige mod, hvor der er fokus på både handle- og værekompence¹⁷ (se også nedenfor i afsnittet om leg).

”Spejderorganisationerne har haft held med og fokus på at skabe fremtidens ledere. Der er mange topledere i Danmark, der har en gang i spejderorganisationerne, og (...) de vil gerne gøre mennesker til noget, en god leder f.eks. Men vi vil gerne gøre dem til *nogen*, hvor de ligesom har noget indre værdi. (...).”

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Som vist i mange af de foregående kapitler er der på kurserne løbende fokus på, hvordan den nye læring kan bruges og omsættes hjemme i gruppen eller kredsen. Ligesom de har vist, at både formål og struktur ofte sættes til debat på kurserne og er med til at opbygge det organisationsmæssige engagement¹⁸. Det, der endnu ikke har været berørt så grundigt, er, hvordan der på lederkurserne arbejdes med det bredere samfundsmæssige engagement. Dette afsnit sætter særligt fokus på nogle af eksemplerne fra kurserne, hvor fokus er på samfundsmæssige udfordringer og deltagernes rolle i samfundet.

¹⁷ Se evt. Junge, R.K. 2021 for en beskrivelse af legens betydning for dannelse.

¹⁸ se f. eks. s. 59 om landsmøde-rollespil

Verdensmål og livsmål

Kurserne i undersøgelsen tager fat på mange forskellige niveauer. På et kredslederkursus (FDF) havde et af modulerne for eksempel fokus på, hvordan man som leder og kreds arbejder sammen med andre i lokalområdet. Der blev snakket om, hvilke samarbejdspartnere kredsen allerede havde, hvordan de fungerede, og deltagerne gav med deres eksempler hinanden inspiration til nye samarbejdsmuligheder og former. Her blev også deres eget arbejde med det bredere samfundsengagement taget op til debat:

‘Så snakkede de om det her med, hvad er samfundsengagementet? Hvad i alverden er det, og hvad ligger der i det? [Navn] syntes, at den var altså svær. [En anden] fortalte, at de havde så valgt at være med i sådan noget, der hed stafet for livet og kom med forskellige andre eksempler. [En tredje bidrog og] sagde; jamen vores samfundsengagement ligger jo også mere indeni – det er ikke kun udadvendt, men det er også den måde, vi snakker om, at vi laver medbestemmelse i kredsen. Man er aktører i stedet for bare deltagere, og medlemmerne har medindflydelse og medbestemmelse. Man tager også dialogen, også om svære emner – eksempelvis når der er det her med Ukraine, at man så snakker med børnene om, hvad er det for noget, hvorfor, hvad sker der og får vendt de her samfundsmæssige store ting, som er aktuelle.’

Uddrag af feltnoter, kredslederkursus (FDF)

På 7.-8.-klassekurset var der også sat fokus på de helt store ‘vilde problemer’. En eftermiddag på kurset var sat af til at handle om FN’s verdensmål og FDFs internationale projekt GLOBUS¹⁹. Det begyndte med en kort introduktion til begge, hvorefter resten af dagen gik med aktiviteter og lege, der tog udgangspunkt heri. Eksemplerne beskrives nærmere i boksen nedenfor:



Eksempel fra 7.-8. klassekursus

Eftermiddagens første øvelse var et klimaaftryksbarometer, hvor forskellige genstande såsom el- og benzinbiler, en iPhone og sko blev præsenteret, hvorefter deltagerne på et barometer skulle gætte på, hvor mange kg CO₂ de troede, at de forskellige genstande udledte. Det skabte både forundring og refleksion.

‘Og så spurgte instruktøren de forskellige hold, hvad de havde valgt og hvorfor, og så skulle

de prøve at argumentere for det, og her synes jeg, at det kom tydeligt frem, at mange af dem i hvert fald havde reflekteret over det og egentligt godt vidste meget om bæredygtig produktion, både i forhold til, hvis det var sko med kolæder, så var der alt fra køernes foder og vand til metangasser og fabriksproduktion og transport – så deltagerne havde rigtig mange nuancer med.’

Uddrag af feltnoter, 7.-8.-klassekursus (FDF)

¹⁹ <https://fdf.dk/inspiration/globus/globus-projektet>

I næste øvelse reflekterede deltagerne over deres egen dagligdag og livsførelse i en forbrugs-frugtsalat. Alle stod i en rundkreds med én person i midten. Denne person skulle sige et udsagn, f.eks. 'alle dem, der har købt/fået nyt tøj i denne måned'. Alle, der har dette, bytter derefter plads, og vedkommende i midten skal forsøge at få en af de tomme pladser, så en ny kommer til at være til overs, og må stille sig i midten. Alle udsagn skulle være nye, så deltagerne reflekterede over flere arenaer i deres liv, og instruktøren hjalp lidt på vej, hvis der skulle være inspiration til. Men deltagerne var tydeligt allerede meget bevidste om, hvad forbrug spiller af rolle både for dem selv og planeten i øvrigt.

Herefter blev der spillet katastrofe-stratego, hvor det ene hold udgjorde en række naturkatastrofer, og det andet hold udgjorde verdens forskellige lande, der har forskellige forudsætninger for at klare udfordringerne, der møder dem. De har således forskellige muligheder og begrænsninger i form af deres geografi og økonomi. Én spiller udgjorde FN, som havde de bedste forudsætninger, og dermed var idéen om, at samarbejde er vejen frem, plantet hos deltagerne. Samarbejde ses ikke blot som et bærende element internt i FDF, men også som helt afgørende i verdenssamfundet.

Eftermiddagen blev afsluttet med et brætspil om verdensmålene, som en leder havde udviklet. Man flytter sin brik rundt på en plade alt efter antal point. Spilleren trækker et verdensmål, der eksempelvis kan handle om skolegang, og slår derefter med en terning. Ligesom princippet i katastrofe-stratego, er det i dette spil terningen, der bestemmer, hvilket land du repræsenterer, og hvilke forudsætninger du har inden for det pågældende verdensmål. Jo bedre forudsætninger, jo flere felter kan man rykke frem. Det virkede uretfærdigt for deltagerne på kurset, hvilket er selve pointen med spillet – ikke alle lande har lige forudsætninger.

Deltagerne på 7.-8. klassekurset er således kommet vidt omkring temaet om verdensmål. De har prøvet at se tingene fra forskellige landes synspunkter, og de har sat sig selv og deres egen hverdag i spil. På den måde opfordres deltagerne således til at tage stilling til den verden, de er en del af.

Individet og samfundet er som nævnt ofte sat i spil på kurserne, når deltagerne skal tage stilling til spørgsmålene om 'hvem er jeg?' og 'hvordan har jeg indflydelse på mine omgivelser og relationer?', ligesom der ofte er fokus på 'hvem vil jeg være?'. På Gilwell-kurset er dette fokus trukket helt skarpt op. Her fremhævede flere af deltagerne også, at det faktisk var lidt sært, at de var på kurset helt for deres egen skyld. Det var ikke for gruppen eller deres spejdere. Det var for at sætte fokus på deres egen udvikling. Med kursets fokus på, at man skal arbejde med en udfordring og have noget, man har lyst til at ændre, er der åbent for alle mulige former for problemstillinger. Her er det tydeligt, at det centrale er at være i stand til at skabe en forandring – enten på privat, lokalt eller samfundsmæssigt niveau. En forandring, der kommer gennem et større kendskab til en selv og egne potentialer.

Det samfundsmæssige engagement introduceres således forskelligt alt efter kursernes målgruppe og formål, men en forholden sig til verden – eller 'hvordan arbejder vi med at forholde os til verden?' – sættes altid i spil.

Leg

'I dag (dag et) er der sat tre timer af til leg, så deltagerne kan lære hinanden at kende, nedbryde barrierer, og instruktørerne kan se deltagerne an – er der nogen, der er udenfor, hvem kan med hvem, osv. Det anvendes til at lave hold til løb. Alle de ovenstående aktiviteter er viden, der 'leges ind'.'

Uddrag af feltnoter, 7.-8 klassekursus (FDF)

Empirien fra begge organisationer viser tydeligt, at leg er en central praksis. På alle de lederkurser, der har været en del af undersøgelsen, har der været mindst én leg eller et legende element på programmet i forbindelse med kursets opstart. Der er lege, som deltagerne selv organiserer, og læring leges ind gennem rollespil og orienteringsløb. Der er velkomstlege, der er kraftprøver og konkurrencer, og i det hele taget bruges 'leg' ofte til at sætte lys på et særligt tema, en udfordring eller til at styrke fællesskabet. For FDF har legen en endnu mere central plads som decideret værdi.



Leg som værdi

"I FDF bliver verden større, når vi gennem leg og udfordringer lærer at indgå i forpligtende fællesskaber. I FDF tror vi på, at leg fremmer vigtige egenskaber som nysgerrighed, kreativitet, mod, fantasi, respekt, glæde, spontanitet og ansvar. Egenskaber, vi har brug for som mennesker, men som ikke kan måles på en skala. I FDF leger vi os til færdigheder – i friluftsliv, når vi spiller musik, eller når vi konkurrerer mod hinanden for sjov og for at prøve os selv af. I FDF arbejder vi for, at børn oplever legens frie væsen, hvor vi leger på tværs af alder og gennem legen etablerer et fællesskab. Leg i FDF betyder, at voksne tager del i legen og leger med – bare fordi det er sjovt."

Kilde FDF: [Formål og værdier - Om FDF - FDF](#)

I forbindelse med et oplæg, Vifo holdt for Gilwell-staben (KFUM-Spejderne), studsedestaben over begrebet leg som karakteristisk for dem. "Vi leger jo ikke så meget". Men det satte samtalen i gang. Selv med det intense fokus, der er på kurset, er det legende element med fagtesange, en velkomstleg og venskabelig intern konkurrence klart til stede. Ligeledes søger staben på anden kursusgang for at sætte sig selv i spil med en gang 'gak og løjer', som viser dem fra en hel anden – og mindre alvorlig – side. Staben pegede efter snakken på, at så snart man tog sin uniform på, var det som gik man ind i et andet univers. Et univers, der giver andre rammer og muligheder.

Teoretisk perspektiv

Kigger man på leg med analytiske øjne, har forskningen peget på legens mange betydninger. Nogle har arbejdet med, hvordan børn gennem mimiske lege leger samfundets værdier ind. Lege med klare regler kan for barnet være en let adgang til at forstå at følge regler og lære noget om belønning og straf.

Andre anser legen som en eksistentiel samværsform, som vi benytter os af hele livet. Fælles for de fleste definitioner er det frivillige element. Legen er noget, vi vælger til – ikke en pligt. Men samtidig bliver legen en gensidigt forpligtende aktivitet.

Thorsted, der har forsket i leg, organisation og innovation, har i en artikel sat sin forskning om legen som noget, der er større end selve aktiviteten, i relation til sin erfaring som spejder og spejderorganisationernes tilgang til det:

”’Leg for livet’, som spejdergruppen taler om, kan derfor både forstås som en måde, vi sætter vores liv på spil i eksistentiel forstand, gennem legens egen alvor, men også i spil, fordi legen også virker livsbekræftende, sjov og frigørende. I legen glædes vi, vi lærer af hinanden, vi er sammen på en givende og udviklende måde, som virker berigende.”

Thorsted 2013

Legen bliver således både læringsrum og frirum, men helt centralt: Livsudfoldelse. Legen bliver således brugt som en arena, der er sjov og praksis på samme tid, der er baseret på frivillighed, og giver lettere adgang til nye forståelser, relationer og læring.

Som eksemplerne i rapporten viser, gennemsyrrer ’leg’ og den legende tilgang samværet på uddannelserne i de to organisationer. Værdierne, der ligger i legen – at turde kaste sig ud i leg, gensidigt forpligte sig i noget uden for pligten og at åbne sig for nye oplevelser – bliver således en integreret del af aktiviteterne og et ganske særligt mulighedsrum for ledere og deltagere.

Når kursusdeltagerne leger, giver det dem ligeledes mulighed for at prøve sig selv af i nye roller og situationer.

”Leg kan jo godt være en vigtig værdi i sig selv, men jeg kan også godt se, at det gør, at deltagerne prøver kræfter med forskellige roller og identiteter og prøver sig selv af på nye måder. De tænker kreativt – det handler også meget om at lære kompetencer, som man kan bruge uden for FDF, tænker jeg umiddelbart.”

Instruktør, 7.-8 klassekursus (FDF)

Instruktøren her mener, at leg for legens skyld er vigtigt i FDF, men det giver også deltagerne et læringspotentiale ved at prøve sig selv af på nye måder samt tænke kreativt. På den måde bliver leg og kreativitet en indgang til personlig udvikling.

En fiktiv ramme

Et af de steder, hvor legen har en helt særlig plads, er når hele sessioner, lejre eller kurser sættes ind i en 'fantasiramme' eller 'temaramme'. Både KFUM-Spejderne og FDF bruger dette greb.

At lave aktiviteterne inden for en fantasiramme er en helt grundlæggende del af spejdermetoden, og det har kendetegnet spejderarbejdet sidens dets grundlæggelse. Baden-Powell mente, at aktiviteter inden for en fantasiramme ville appellere til de unge spejders fantasi og kreativitet, samtidig med at de meget abstrakte læringsmål (såsom samarbejde, selvstændighed, personlig udvikling) lettere kan operationaliseres i en fantasiramme. I denne rapport vil vi samlet referere til dette som en fiktiv ramme. Den fiktive ramme kan som nævnt skabe kontekst for et helt kursus, et dagsprogram eller blot for en enkelt øvelse.

Den fiktive ramme er ofte med til at gøre øvelser og aktiviteter underholdende ved at have et ekstra lag gennem den kontekst, det taler ind i. For nogle instruktører er det den primære årsag til at arbejde med den fiktive ramme, mens andre instruktører ser det som en ramme for læring gennem leg. En instruktør siger eksempelvis:

Interviewer: "Nu har jeg hørt ordet 'temaramme' rigtig mange gange – hvorfor skal der være en temaramme? Hvad giver det?"

Instruktør: "Jeg tror bare, at det er sjovt – altså, det ved jeg ikke. Det her med, at man kan få lov til ikke at være en anden, men spille lidt skuespil og være lidt underlige alle sammen sammen. Nu har vi jo Hawaii med skjult agent-tema til fest og sådan noget, og det er jo også, hvor folk kan få lov til at klæde sig ud, og vi har nogle ting, der giver mening i forhold til temaet – en rød tråd gennem det hele."

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Selvom et tema som 'Hawaii med skjult agent' kan virke afkoblet fra FDF i øvrigt, og gæk og løjer og en fiktiv ramme kan virke som formålsløs leg, kan det være med til at understøtte fællesskabet, ved at deltagerne kan være 'underlige sammen'. Det understøttes også af følgende udsagn, der handler om FDFs seniorkurser.

"Man er virkelig god til at sætte en meget social ramme, hvor man kunne få de 15-19-årige at gå sammen i en gruppe med forskellige sociale lege med et tema, hvor man lever sig meget ind i det, og man så leger et socialt fællesskab frem og leger nogle aktiviteter gennem det her tema."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Samtidig kan den fiktive ramme give kursUSDeltagere et nyt spillerum med nye muligheder for at prøve sig selv af i nye roller, hvilket også kan være et frirum fra de forventninger, der ellers kan være til dem. Deltagernes øvrige læringsudbytte afhænger i høj grad af instruktørerne, men rammerne har potentiale til at understøtte den læring og de sociale processer, der sker i legen og øvelserne.

”Jeg ved, at der er nogle i FDF, som måske synes, at det er lidt mere sjov og spas og bal-lade og sommerlege, end det egentligt er uddannelse, og det er jeg ikke enig i.”

Medlem af UddannelsesForum (FDF)



Eksempel på en fiktiv ramme hos KFUM-Spejderne

Et eksempel på en fiktiv ramme, der i høj grad understøttede læringen, var Roland 1's (KFUM-Spejderne) førstehjælpsløb. Om formiddagen havde deltagerne haft en teoretisk indføring samt øvelser inden for eksempelvis forbindelse og hjertemassage. Om eftermiddagen blev de overrasket af, at de skulle deltage i et kaotisk førstehjælpsløb. På Roland 1 var det overordnede tema tidsrejse, og på dagen for førstehjælpsløbet var deltagerne midt i Anden Verdenskrig. Fantasirammen blev således understøttet af, at instruktørerne havde fået spejdere udefra til at deltage som sårede modstandsfolk, der skulle hjælpes. De havde teaterblod på og levede sig ind i rollen som sårede og chokerede modstandsfolk. Gennem dette skuespil skulle deltagerne forholde sig til de samme udfordringer, som om formiddagen, så de kendte i princippet alle de korrekte ting at gøre, men stod nu i forskellige situationer, hvor kompetencerne kom i spil under pres.

Men praksis er noget andet, og der opstod forvirring og fejl, men også store succesoplevelser, når det lykkedes at 'gøre det rigtige' ved at berolige en såret person. Førstehjælpskompetencer kan være anvendelige både i rolige situationer, men også kaotiske, og dermed gav variationen og gentagelsen mening for deltagerne i forhold til læringsudbyttet.

Undervejs i løbet opstod der momenter, hvor fantasirammen var modstridende med den faktiske virkelighed. Eksempelvis betød fantasirammen om Anden Verdenskrig, at deltagerne var i tvivl om, om de måtte 'ringe 112' (lade som om), fordi det ikke passede ind i den tidsperiode. Her gik en instruktør ud af sin rolle for at sige, at det måtte de gerne for øvelsens skyld.

Den fiktive ramme kan give et ekstra lag til aktiviteten, fordi deltagerne bliver motiverede for at leve sig ind i legen og øvelserne. Det giver meget mening for nogle deltagere at sætte denne viden ind i praksis gennem leg, men for andre kan det blive en stopklods at skulle lege med og spille en rolle for at løse opgaven.



Eksempel på en fiktiv ramme hos FDF

Et andet eksempel er fra FDFs 7.-8. klassekursus med 'landsmøde' på programmet. Her leger deltagerne et landsmøde, hvilket giver dem et indblik i, hvordan den demokratiske struktur fungerer. Et landsmøde kan umiddelbart virke som en 'tør' temaramme, men instruktørerne gør det underholdende ved at spille forskellige roller, der repræsenterer segmenter, som deltagerne kender til. Det kan være den traditionelle voksne, der vil stemme imod alt, hvad der er nyt, innovativt og sjovt, eller klimaforkæmperen, der vil lave aktiviteter, der bruger færre ressourcer, og holde alle møder kødfrie.

Gennem rollespillet og de forskellige positioner danner deltagerne deres egne holdninger, og nogle deltagere øver sig i at argumentere fra talerstolen. Her er det tydeligt, at nogle deltagere er mere komfortable med at gå op og ytre sin mening end andre. Der er ingen tvang om at gå på talerstolen, men der opfordres til, at man prøver det, og at man bakker op om hinanden. Det er en måde at forsøge at skabe tryghed for deltagerne og en kultur, hvor det er ok at fejle og prøve igen.

"[Vi] forsøger også at skabe en stemning og et sted, hvor de kunne være trygge til at eventuelt også at fejle, men at det ikke gør noget, fordi sådan er det, og så må man bare op på hesten igen og så hoppe ud i det."

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Der bliver jævnligt buhet af instruktørernes rollers holdninger, mens den ene instruktør, der spiller 'ungerepræsentant', hyldes af deltagerne. Her bliver der i legen skabt et skel mellem de to grupperinger 'de kedelige voksne' og 'de unge'. Det accepteres som en del af legen, fordi det er sjovt, og ikke handler om instruktørerne personligt, men snarere betyder det, at de spiller deres roller godt. På et tidspunkt kammer det over, og ordstyreren må bede om ro i salen, og dermed understreges det, hvordan temaets rammer spiller godt sammen med læring om landsmødets spilleregler.

Både førstehjælpsløbet og landsmødet er eksempler på, at det godt kan kræve mod at leve sig ind i en fiktiv ramme og gå på talerstolen eller spille en rolle. Deltagerne på Roland 1 og 7.-8. klassekurset er 13-15 år – en aldersgruppe, hvor der kan være meget på spil omkring image og identitet. Men at lege og leve sig ind i en fiktiv ramme er med til at understøtte fællesskabet gennem sjove og lærerige oplevelser.

"Det er også derfor, jeg elsker at være spejder, fordi folk bare lever sig ind i det. Sig rammen, okay, så gør vi det – der er ikke så meget pjat lige der."

Deltager ULK (KFUM-Spejderne)

Som ULK-deltageren forklarer, så kan netop det at lege og leve sig ind i en fiktiv ramme være noget af det, der gør, at fællesskabet i FDF og KFUM-Spejderne skiller sig ud fra øvrige fællesskaber, de unge indgår i. Men det kræver også noget af kursusinstruktørerne at sætte en fiktiv ramme op for aktiviteten. Det kræver ofte meget forberedelse med rekvisitter, opsætning osv.

”På et seniorkursus kan det være, at man har en græsmark ’det er jeres område, og så skal I bygge op’, og så begynder man at tænke: ’hvis vi lige har en eller anden rum-tema-gruppe, så kunne vi finde et telt, der forestiller en kuppel. Det kunne være sjovt, og så maler vi det eller et eller andet.”

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Kapitel 6: Værdier og aktiviteter

Som beskrevet ovenfor er der på alle lederkurser moduler, hvor deltagerne arbejder med organisationens formål og/eller værdier. Men overførslen og indlejringen af værdierne sker også ved, at de sættes i spil i praksis på kurserne. Dette kapitel ser nærmere på, hvordan aktiviteter og traditioner, der ikke specifikt sætter værdierne på dagsordenen, implicit understøtter og tydeliggør værdierne i organisationerne.

Som allerede nævnt er værdier, praksis og identitet knyttet tæt sammen, og der er blandt kursuslederne stor refleksion omkring langt de fleste aktiviteter. At lave et interessant og lærerigt program for deltagerne på et kursus eller hjemme i kredsen/gruppen kræver noget af den enkelte leder.

Som allerede beskrevet, er mange ledere kreative og udvikler nye spil og lege, der kan bruges. Det kan være som et dilemmaspil, hvor deltagerne skal tænke over, hvem i organisationen man ville gå til med forskellige spørgsmål, eller selv prioritere i organisationens værdier. Dermed skal deltageren ikke bare være aktiv, men også forholde sig til organisationen, som vedkommende er en del af. Variation i aktiviteterne og for eksempel skift i fart og tempo bidrager med nogle særlige pædagogiske greb, der også tager hensyn til, at det skal være sjovt, og at deltagerne har forskellige læringsstile. Det er ikke alle aktiviteter, der er direkte knyttet op til værdierne, men i mange tilfælde understreger de implicit organisationernes idealer. Dette kapitel giver eksempler på, hvordan aktiviteterne og de pædagogiske greb ofte implicit understøtter de værdier, kurserne har i fokus.

Naturen som legeplads

Mange af FDF og KFUM-Spejdernes aktiviteter sker udendørs. Deltagerne er vant til at lave aktiviteter i al slags vejr, og fornuftig påklædning er nærmest en disciplin i sig selv. Med naturen som ramme for aktiviteter skabes desuden et 'rum', der på den ene side kan fordrer fordybelse, ro og meditation, mens det også er et rum for leg, tons og vildskab. Naturen som rum skaber dermed rammerne for forskellige typer af aktiviteter og variation i intensitet.

Naturen i FDF og KFUM-Spejderne

Aktiviteter i naturen har altid været et omdrejningspunkt i begge organisationer.

For Baden-Powell og spejderne var det at lære naturen at kende og at kunne klare sig i naturen en stor del af det at være spejder. Lejre og udeliv var kerneaktiviteter fra starten, og naturen var rum for både leg og læring.

Også FDF har altid set store pædagogiske potentialer i aktiviteter i naturen. Året for forbundets etablering skrev stifteren Holger Tornøe i sit stilehæfte: "Man skal give børnene lejlighed til at komme ud at se sig om og til rigtig at røre sig og bruge kræfterne. Men også må man se at få vakt interesse for naturen, får et menneske øjet op for naturen, vil det være ham en kilde til glæde."

FDFs Online Museum 2021, Toftgård 2021

Pionering – lav en lejr

Lejre, tårne, udekøkkener og andre støttepunkter bygget af rafter er billeder, som mange vil forbinde med livet i de uniformerede korps. På kurserne i undersøgelsen blev pionering og opbygning af en lejr især brugt på KFUM-Spejdernes kurser. På både Roland 1 og Roland 1 for voksne er det at opbygge en lejr en del af at fornemme 'Roland-ånden'. Opbygning af lejren bliver det første fælles projekt for patruljen.

Målet her er både konkret at få et godt sted at samles om og være i løbet af lejren, men det vigtige er også allerede her at afprøve patruljedynamikkerne, og at deltagerne skaber fællesskab og samarbejde omkring en praktisk aktivitet.

På Gilwell-kurset (KFUM-Spejderne) fik det at bygge en lejr en ekstra dimension. Her er det meget erfarne ledere, der tit har sat andre spejdere i gang med aktiviteten. Her bliver de gennem patruljelivet og pioneringen 'spejder på ny':

'[Leder] sagde, at lejrpladsen er et vigtigt element, som de selv er med til at skabe. Det er også et vigtigt Gilwell-element. Hun understregede det her med, at for nogen er det måske første gang, at de skal bygge sådan en lejrplads, og for andre er det måske et glædeligt gensyn, hvor man får lov til at være i en patrulje og får lov til at bygge det her op. Og får lov til at være ude i det fri og være den, der er spejderen.'

Uddrag fra feltnoter, Gilwell 55 (KFUM-Spejderne)

På dette kursus sov staben selv indendørs, og som næste afsnit beskriver, giver skiftet mellem ude og inde ofte et ekstra lag i de pædagogiske overvejelser.

Ude/inde

Lokationen understøtter ligeledes de planlagte aktiviteter. På KursusPLUS (FDF) har man gjort sig overvejelser om, hvad netop lokationen betyder for deres kursusindhold. Rammerne på Silkeborg Højskole er bygget til undervisning, og det har ifølge kursuslederen måske trukket indhold i en mere undervisningsorienteret retning. Men det understøtter også noget af det, som de gerne vil med KursusPLUS, hvor der er mere fokus på den personlige udvikling. Mens det ifølge kursuslederen ligeledes matcher den lidt ældre målgruppe (19-25-årige).

"Her træder man ind i et lokale, der er givet på forhånd, der ligesom er en klasserumsstørrelse på en eller anden måde, og det giver jo også noget. Okay, men så trækker vi det måske i den retning. Så det er jo en slags benspænd, men jeg synes, det passer godt til målgruppen."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

"Der er klasselokaler, og der er en foredragssal, man kan holde samlinger i, så det vil sige, at der er nogle rammer, der er klare fra start. Vi skal ikke gøre så meget. Til gengæld betyder det så, tror jeg, at meget af det, vi laver, at det også måske bliver lidt mere undervisningsagtigt, end det bliver den skøre temaleg."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Den klassiske undervisningsform understøtter én form for lederuddannelse, og temalegen en anden. Faciliteterne kan således spille en rolle for deltagerens samlede oplevelse af kurset, og på kurserne gør instruktørerne sig overvejelser om, hvilke rammer der bedst støtter op om kursets formål. På seniorvæbner- og seniorkurserne (FDF) afhænger det eksempelvis af temarammen, om den enkelte gruppe sover inde eller ude. På ULK (KFUM-Spejderne) har man valgt, at deltagerne sover inde og får serveret mad, fordi der så er mere tid til det, de gerne vil uddanne deltagerne i (her gælder det også personlig udvikling for 17-21-årige). Omvendt bygger deltagerne på Roland 1 (KFUM-Spejderne) som nævnt deres egen lejrplads og laver mad på bål, fordi disse færdigheder er en væsentlig del af den uddannelse, som de tager.

Vildt og roligt

På kurserne varierer aktiviteterne som nævnt over en bred vifte fra det helt rolige til det helt vilde, mens der også er variation på tværs af de forskellige slags kurser. Hos KFUM-Spejderne har kurser som Diamant og Diamant Extrem fokus på højt tempo og vilde og hhv. grænsesøgende og grænseflyttende oplevelser. På et kursus som ULK er der mere tid til fordybelse og den indre personlige udvikling. Det er mere stillesiddende, selvom der også er høj intensitet i de planlagte gruppeøvelser og undervisning, mens der dagligt er indlagt tid til individuel og patruljevis refleksion. Roland 1 har også primært kendetegn af det mere stillesiddende, hvor færdigheder og teknikker trænes. Det brydes dog af vilde kaselementer, når færdighederne skal testes i praksis på eksempelvis et førstehjælpsløb.

På Seniorkursus i FDF har deltageren mulighed for at vælge mellem ca. otte grupper med lige præcis det tema eller fokus, som deltageren er interesseret i. Det tager ofte udgangspunkt i en temaramme, eksempelvis inspireret af 'Alene i Vildmarken', en forlystelsespark eller et stort gameshow. Grupperne er beskrevet på forhånd og har nogle 'tags', der beskriver typen af aktiviteter, og som bl.a. indikerer noget om, hvor vildt eller roligt det er. Det kunne være tags som: Håndværk, ideudvikling, overlevelse, udfordring, dyst, tempo, tons²⁰. Derudover beskrives det, om deltagerne spiser og sover inde eller ude. Dermed kan deltageren vælge den kursusramme, som passer deltageren bedst, uanset om man vælger sin primære præference eller udfordrer sig selv i en ny retning.

Lejrbål, fjol, gak og løjer

"Jeg tror, der ligger noget i FDFs DNA i forhold til, at vi er jo en slags lejrforening."

Kursusleder, kursusPLUS (FDF)

For begge organisationer gælder det, at lejr er en central del af deres DNA, som det beskrives i citatet. Dermed følger også en række traditioner heriblandt lejrbål. Selv på kurser, hvor programmet er tæt pakket med diverse læringsøvelser, er der tid til 'GAK' og lejrbål.

²⁰ Eksempler taget fra Seniorkursus Vork Efterår 21, https://fdf.dk/_Resources/Persistent/a/f/6/6/af66bee02207cc2edb5f00fa7b76c9dc44f91bdf/SeniorkursusVork_Indbydelse_ef-tera%CC%8Ar2021.pdf

Som en del af DNA'et er det vigtigt, at lejrbaal er noget, man som leder kan facilitere og give videre til sine spejdere/FDFere. Derfor har man på eksempelvis Roland 1 for voksne også 'How to Lejrbaal' som ramme for et løb på programmet, ligesom det var en af valgmulighederne på KursusPLUS (FDF).

Som ordet indikerer, er lejrbaal som udgangspunkt en samling, der foregår rundt om et baal om aftenen på en lejr. Her mødes man og synger sammen og griner sammen. Der behøver dog ikke at være et faktisk baal, for at afholde lejrbaal. Det handler i lige så høj grad om samværet om sange, konkurrencer, indslag og sketches. Selvom sketches som 'Har du majs?' og 'Bagskærmen rasler' er set utallige gange, er det som om, at joken kun bliver sjovere for hver gang. Gentagelsen gør sketchen rituel og skaber en tradition, som fællesskabet samles om. Det bliver en del af en fælles fortælling, der er med til at forme en FDF/spejder-identitet.

Lejrbaal er også et sted, hvor de voksne kan 'demaskeres' og gøres til grin. Det bryder med den hierarkiske struktur, som udgør normen for hverdagen.

"Jeg tror det her med, at den voksne stiller sig frem og stiller sig til skue og bliver demaskeret og fjoller, som man kan gøre til lejrbaal, (...) [viser, at] de der voksne, der måske har sagt 'nu skal du sove og i seng' og 'nu skal du huske at vaske hænder inden aftensmaden', at de også kan fjerne. Det synes jeg i hvert fald er en central del af det. Og så kan vi godt lide, altså, så er der jo noget fællesskab ved at sidde og være samlet, synge sammen og grine sammen."

Kursusleder, KursusPLUS (FDF)

Det kræver af lederen i FDF eller KFUM-Spejderne, der deltager i lejrbaal, at vedkommende kan navigere i to meget forskellige roller, hvor vedkommende både spiller klovn og samtidig bibeholder sin autoritet over for deltagerne. Ledere, der fjoller og danner mere ligeværdige relationer med deltagerne, er et ideal, som senere afsnit vil vise, og lejrbaal udgør en konkret ramme, hvor dette kan udspille sig.

"Vi har haft på noget evaluering på lederskole, hvor de sagde, at de synes, det var fedt, når instruktørerne var med og på deres niveau."

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

'GAK' og det 'mærkelige' handler således også om at gøre noget skørt sammen, som er uden for konventionerne af, hvordan man normalt opfører sig. Det er også en måde at bryde nogle grænser på i et fællesskab med andre. Så selvom det kan være grænseoverskridende for nogle, er det en del af GAK, at man bliver grebet af fællesskabet.

Konkurrence og straf

Som mange eksempler viser, er der stort fokus på, at der er plads til alle, og at man som deltager kan få lov at fejle og prøve igen. På den anden side er det, man kunne kalde 'venlig kappestrid' eller små konkurrenceelementer, også en del af de pædagogiske greb, der er med til at skabe engagement. I legen er der også ofte et konkurrenceelement, men på de

kurser, der har været en del af undersøgelsen, har det især været KFUM-Spejderne, der har brugt konkurrenceelementet som greb. Der er ofte en stille konkurrence mellem patruljerne (Hvem laver den bedste lejr? Den flotteste stander?), og lederne bruger indimellem konkurrenceelementet aktivt for at krydre aktiviteterne. For eksempel skulle patruljerne på Gilwell (KFUM-Spejderne) konkurrere om, hvem der kunne lave den flotteste pandekage. Her bliver en patruljeaktivitet (at lave mad) bredt ud til at være en aktivitet, der sættes ekstra fokus på, samtidig med at det lille greb åbner bevidstheden ud mod hele kurset.

Et andet greb 'straf' bliver også brugt som en blanding af 'gæk og løjer' og disciplinering.

På Roland 1 havde en pige glemt sin drikkedunk, og derfor blev patruljen straffet. I flere dage fik de et ekstra 'patruljemedlem', som de skulle passe godt på for at vise, at de kunne passe på deres ting. Patruljemedlemmet var et kålhoved, der blev kaldt Kalle. Kalle fik øjne og tørklæde og var med til alle aktiviteter og patruljeråb i flere dage. Da straffen var udmøntet, endte Kalle sine dage med at blive brændt på et bål og sat ud på en båd i vikingetidens tradition. På den måde indgik han som en del af kursets fantasiramme, der var tidsrejse, og denne dag var vikingetid.

Der gives en straf, men samtidig med et glimt i øjet. Deltagerne tog også udfordringen til sig med et smil. Det ekstra medlem, Kalle Kålhoved, blev passet og plejet.

Derudover er det interessant, at straffen er kollektiv for patruljen. Den deltager, der har glemt noget, bliver derfor skyld i straf for de øvrige patruljemedlemmer. Selvom det potentielt kunne skabe splid eller irritation, virker det til, at deltagerne står sammen, når de modtager straf, og bliver mere opmærksomme på at hjælpe hinanden generelt.

Andre eksempler viser, at det til tider blot er den enkelte, der får at vide, at vedkommende må tilbage i lejren efter sine ting, mens resten af gruppen venter ved flaget.

I FDF bliver både konkurrence og 'straf' også indimellem sat i spil. Der kan for eksempel være strafmomenter, som en del af legen.

"Der er sjældent en præmie. Man kan sagtens lave et temaløb, hvor det handler om at skaffe point, fordi så kan man få nogle bedre eller dårligere ting til at lave mad med eller et eller andet, som også er en læringsproces i nogle ting, men der er ikke en gulerod i at vinde som sådan."

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Kapitel 7: Lederidealer mellem identitet, værdier og praksis

Som de foregående kapitler har vist, kræver det meget at være en kvalificeret leder i en værdibåren organisation som KFUM-Spejderne eller FDF. Udover at skulle kunne skabe varierede og spændende aktiviteter for børn og unge, forventes der stor refleksion i forhold til aktiviteterne, så de sættes i relation til organisationernes værdier. Lederne skal være dem, der bærer værdierne videre i organisationen, og være rollemodeller for nye medlemmer. Lederuddannelser støtter den udvikling. Fortællinger om den gode leder fortælles og fortolkes i uddannelserne. Der er stor forskel på, hvor tydelige disse lederidealer er i de to organisationer. Det vil dette kapitel udfolde, først med fokus på formelle beskrivelser heraf og efterfølgende ud fra ledernes egne udsagn.

I FDF beskrives idealerne sjældent eksplicit. Men ifølge vedtægterne skal en leder i FDF:

- være fyldt 18 år.
- have personlig tilknytning til den danske folkekirke. Hovedbestyrelsen kan dog dispensere fra denne bestemmelse.
- vedkende sig landsforbundets formål og medvirke til at skabe et kristent fællesskab, hvor den enkelte kan blive forstået, accepteret og respekteret.
- efter bedste evne ved deres forkyndelse, virke og tale være med til at skabe en kristen livsholdning.
- have gennemgået landsforbundets grundlæggende lederuddannelse og være forpligtet til løbende at dygtiggøre sig.
- være medlem af FDF.

<https://kredsservice.fdf.dk/kredsledelse/fokus-pa-lederne/ledererklarering>

Hvis man lever op til dette, kan man underskrive en ledererklæring²¹. De konkrete krav til lederen baserer sig i høj grad på, at lederen vedkender sig foreningens formål og kristne værdier. Øvrige lederidealer er ofte mere implicite, og ledere får gennem egne oplevelser og erfaringer (blandt andet på kurser og i mødet med andre ledere) viden om, hvad der gør en god leder²². Det kan også betyde, at der er forskellige oplevelser og tolkninger af, hvad lederidealet er. Begge organisationer har mange forskellige ledertyper, og lederne i en gruppe/kreds supplerer ofte hinanden.

I forhold til at sætte ord på lederidealer, er noget af det mest konkret definerede det, der ses i 'Den kompetencebaserede uddannelse' (KBU) hos KFUM-Spejderne. Her har KFUM-Spejderne udviklet et værktøj, hvor den enkelte spejder kan finde ud af, hvad vedkommende er god til, og hvor personen kan udvikle sig mere inden for organisatoriske kompetencer, ledelseskompeterencer, samarbejdskompetencer, kreative kompetencer og praktiske kompetencer. Her er defineret en lang række kompetencer, som anses for gode

²¹ https://kredsservice.fdf.dk/_Resources/Persistent/e/d/e/8/ede8f001a5a4342f4812395d562423bbc1e1eace/Ledererkl%C3%A6ring2020.pdf

²² Se Hansen 2020 om 'Den gode leder' i FDF og hvordan der – ofte implicit – arbejdes med lederidealer.

lederegenskaber²³, som billedet nedenfor viser. Det er ikke ambitionen, at den enkelte leder skal blive 'rigtig god' til det hele, men at vedkommende reflekterer over sine egne kompetencer og øver sig igennem learning by doing. Værktøjet viser dog noget om, hvilke lederidealer der findes i organisationen.

1	2	3	4	I forhold til spejderarbejdets rammer kan jeg sige at:
				Jeg kan planlægge og gennemføre en spejderaktivitet samt se forbedringsmuligheder efterfølgende
				Jeg kan planlægge en aktivitet inden for de rammer, som jeg har fået og overholde en tidsplan
				Jeg kan overskue, hvilke materiale jeg skal bruge f.eks. til en lejr, aktivitet eller lignende
				Jeg kan styre min tid i forhold til skolen, lektier, fritidsaktiviteter og spejder
				Jeg er til at stole på og overholder altid mine aftaler
				Jeg er i stand til at skrive en dagsorden, afholde et patruljeråd og tage referat
				Jeg organiserer mine filer og mapper, så jeg hurtigt og nemt kan finde mine ting
				Jeg ved hvilket ansvar, jeg har som patruljeleder
				Jeg kan se både gode og dårlige sider ved mine handlinger
				Jeg kan stå ved, at jeg har lavet en fejl og lære af mine fejl
				Jeg kan forudse og forebygge eventuelle problemer
				Jeg er i stand til at modtage konstruktiv kritik og lære af mine erfaringer
				Jeg giver ikke op ved udfordringer men finder en løsning
				Jeg kan tilpasse mine planer og aktiviteter efter patruljens ønske
				Jeg kan inddrage de ting, jeg har ved hånden til at løse mine opgaver
				Jeg kan vejlede og hjælpe et nyt patruljemedlem
				Jeg kender forskellen på, hvordan jeg skal opføre mig som spejder og som spejderleder
				Jeg føler mig godt tilpas i gruppearbejde/en patrulje. Jeg kan dele mine meninger og ideer og sikrer at andre gør det samme
				Jeg kan uddelegere opgaver i forhold til patruljens ønsker og færdigheder
				Jeg er en retfærdig patruljeleder, der forsøger at inddrage alle på lige fod
				Jeg løser de opgaver, som min patrulje stiller mig
				Jeg er omhyggelig med at videregive informationer til patruljen
				Jeg kan inddrage alle i patruljen
				Jeg lytter til andres mening og respekterer den
				Jeg er i stand til at holde en instruktion for min patrulje og formidle mit budskab til dem
				Jeg kan etablere kontakt til andre og holde kontakten med dem eventuelt fra tidligere Roland-kurser
				Jeg kan vurdere risikoen for konflikter i patruljen og forebygge uenigheder og konflikter, før de udvikler sig
				I en konflikt kan jeg lytte og spørge ind og forsøge at hjælpe de involverede til at løse konflikten
				Jeg vælger mine ord med omhu for at virke neutral og ikke forværre situationen
				Jeg kan skabe en god stemning i patruljen, så alle har lyst til at bidrage
				Jeg kan tegne, male og klippe-klistre
				Jeg kan spille teater
				Jeg er musikalsk og kan synge
				Jeg tager initiativ til og kan forklare en leg
				Jeg er i stand til at lave og afholde et lejrbaal
				Jeg er i stand til at se flere løsningsforslag
				Jeg kan bruge min viden i det daglige spejderarbejde
				Jeg er i stand til fortælle om min oplevelse eventuelt via sociale medier
				Jeg ved hvordan man redigerer billeder, laver en plakat og/eller en kort film om vores spejderarbejde
				I skoven følger jeg rådene fra Baden-Powell: Jeg efterlader intet spor - bortset fra et tak
				Jeg kender til førstehjælp, og hvordan man forebygger ulykker
				Jeg ved hvordan jeg skal orienterer mig i naturen og i byen ved hjælp af kort og kompas eller GPS
				Jeg kan pionere og indrette en lejrplads
				Jeg kan indrette en lejrplads, så den er praktisk og sikker
				Jeg kender reglerne for navigation på vandet. Jeg kan læse et søkort og orienterer mig på havet
				Jeg kan anvende økse, sav og spade sikkert og vedligeholde disse
				Jeg kan tænde et baal og lave mad på det

Svarkategorier: **1)** Det er jeg rigtig god til, **2)** Det er jeg god til, **3)** Det er plads til forbedring og **4)** Det kan jeg ikke endnu

Kompetencefolder, værktøj udviklet af UddannelsesHR (KFUM-Spejderne)

²³ <https://drive.google.com/file/d/1EZv0ZDKSCY2SvMIT8yxIjAm3itar1HfL/view>

Kompetencefolderen er således et forsøg på at udspecificere nogle gode spejderkompetencer og er desuden i højere grad færdighedsorienteret end eksemplet fra vedtægterne i FDF, der har det værdimæssige ståsted som omdrejningspunkt. Med kompetencefolderen som eksempel kan det tyde på, at KFUM-Spejderne har struktureret og italesat flere konkrete forventninger til de frivillige. Det ses også i de mere specificerede mål- og rammebeskrivelser, som der er på kurserne.

Selvom de to organisationer er forskellige i forhold til, hvor eksplicit og struktureret de arbejder med lederidealet, er det tydeligt i analysen af lederkurserne, at arbejdsformen har meget til fælles. Kurserne kombinerer hele tiden arbejdet med værdierne med deltagerens egen udvikling, holdninger og deres hverdagspraksis. Praksis bliver samtidig fyldt med refleksion og formål, og den enkelte deltager får på den måde indlejret organisationens værdier i sin måde at være leder på.

I begge organisationer giver det nogle meget dedikerede ledere, hvor en del af et implicit lederideal er, at de prioriterer organisationen højt. Tid er således en ressource, som mange frivillige i FDF og KFUM-Spejderne lægger rigtig meget af i deres organisation. En kredsleder fortæller, at han er engageret i alle dele af kredsarbejdet og deltager i alt fra bestyrelsesmøder, ledermøder og er leder for flere alderstrin.

”Jamen, hvad bruger jeg – det ved jeg ikke. Ved os kører der bestyrelsesmøder en gang i måneden, så der kan man sige, at der sidder man ligesom som kredsleder med der. Ja, og så er der ledermødet også. (...) I år er vi gået all in nærmest, fordi vi mangler ledere. Så er jeg med ved puslinge-tumlingene først, og så er der lige en halv time, hvor vi får noget at spise, og så har vi seniorvæbner og nogle seniorer efter.”

Kredsleder (FDF)

Det kan sagtens blive 25 timer om måneden, som den frivillige bruger på FDF. Kredslederen har valgt at tage en ekstra tørn, fordi de mangler ledere i kredsen, men håber, at de snart får flere ledere. Den type af frivillige besidder en stor grad af *pligtvillighed*²⁴ og er dermed villig til at forpligte sig på fællesskabet.

De kursusfrivillige lægger også mange timer i at planlægge og afvikle et kursus. Timerne er ofte periodisk fordelt, så de primært ligger i ugerne op til og den uge/weekend, hvor kurset afholdes. For nogle frivillige går meget af deres ferie og fritid med at lave kurser og andet FDF-/spejderarbejde.

”Jeg kan huske, da jeg var yngre – der var jeg så også studerende, gudskelov da – at jeg brugte både min påskeferie, en uge i min sommerferie og min efterårsferie plus alle mulige weekender på at hænge ud og lave kursus alle mulige steder.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

²⁴ <https://borgerlyst.dk/perspektiv-medudviklere/>

En tidligere kursusleder (og SUD-medlem) beskriver, at den energi og tid, der lægges i at planlægge et kursus, langt overstiger den dedikation, man kan forvente i et lønarbejde.

”Vi vil altid gerne gøre det bedre, hvor det måske er det, der er forskellen på dette og så et almindeligt arbejde. Der stopper det på et tidspunkt, så er der gået otte timer, man får løn for det, og så er alt godt. Dette er noget andet... Vi er både ambitiøse, men også eksperimenterende hele tiden. Det tror jeg også er noget af det, der er med til at sætte... I min forståelse, er vi hele tiden med til at flytte hegnets pæle en lille bitte smule, bare fordi det er så vigtigt for os.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Ambitionsniveauet er højt i begge organisationer, og det er med til, at de frivillige ikke bare løser opgaven, men ’flytter hegnets pæle’ hele tiden, som SUD-medlemmet formulerer det. Lederidealene bliver således knyttet tæt til, at det frivillige arbejde prioriteres højt, og at de værdier, der ligger i organisationerne, er værd at kæmpe for og give videre.

Med de store krav, der implicit er indlejret i disse idealer, og værdierne beskrevet i tidligere kapitler, så kræver det, at lederne klædes på til opgaven. Det kan ske gennem uddannelse. Del 3 vil netop fokusere på, hvorfor lederne tager på uddannelse, og hvad de oplever at få ud af det.

DEL 3: MOTIVATION OG UDBYTTE



Introduktion til del 3: Motivation og udbytte

Langt de fleste idébestemte børne- og ungdomsorganisationer er afhængige af et stort antal frivillige ledere for at føre deres aktiviteter ud i livet. FDF og KFUM-Spejderne har som så mange andre organisationer et stort antal frivillige ledere, som er engageret i at sikre netop dette bl.a. gennem uddannelse.

At engagere sig frivilligt i et forbund eller korps kræver, at det er sjovt og meningsfuldt for den frivillige at være der. Ikke nødvendigvis hver eneste dag, men overordnet set.

”FDF er ikke kun for børn og unge, det er jo også for voksne, og hvis voksne skal have noget ud af at være med i legen, så skal de have noget med ned i rygsækken, de skal have noget igen, fordi ellers er man i princippet bare en ubetalt barnepige, hvis man ikke ligesom selv får noget ud af det, så det er derfor, jeg synes, at det er vigtigt, at vi lægger så meget vægt på det her med uddannelse.”

Medlem, Uddannelsesforum (FDF)

Uddannelse kan, som medlemmet i Uddannelsesforum (FDF) påpeger, være et sted, hvor forbundet/korpset giver noget (tilbage) til den frivillige, og vedkommende får kompetencer og gode oplevelser med sig i rygsækken, som er motiverende for at være frivillig i organisationen. Dermed kan uddannelse være med til at fastholde de frivillige, og give dem lyst til videre engagement.

Kernen i meget af den uddannelse, der sker i FDF og KFUM-Spejderne, må som nævnt betragtes som uformel uddannelse. Det sker særligt gennem mesterlære, når ledere med blandt erfaring laver aktiviteter for deres medlemmer i kredsen/gruppen. Alligevel er det ofte formel uddannelse og særligt kurser, der nævnes, når der tales om lederuddannelse. Det er det også i del 3, da en stor del af undersøgelsens datamateriale er indsamlet via feltarbejde på en række kurser.

Del 3 ser både nærmere på intentionen med lederuddannelse, deltagernes motivation og udbytte, samt kursusinstruktørernes motivation og udbytte.

Når vi taler om motivation, er det noget, der hos FDF og KFUM-Spejderne foregår på mange niveauer på samme tid. Nedenstående tabel er en skematisk oversigt over de motivationsfaktorer, som undersøgelsens data finder på forskellige niveauer i organisationen. Det er således ikke kun deltagere og instruktører, der har interesse i at tage/lave uddannelse. Der er i uddannelserne stort fokus på, at deltageren skal have ny viden, kompetencer eller inspiration at tage med hjem til kredsen/gruppen, hvor dette kan bringes i spil. Det gavner desuden organisationen som helhed. Der er således mange motivationsformer på spil på én gang, hvilket nedenstående tabel illustrerer.

Tabel 3: Motivation for lederuddannelse

Forbund/korps	Kursusinstruktører	Kreds/gruppe	Deltagere
'Overførelse'/deling/forhandling af formål og værdier	Opfordring	Intro til organisationen og værdier	Opfordring
Sikre kvalitet i alle dele af organisationen	At give noget igen	Fastholde medlemmer, der er klar til næste niveau af ansvar	Oplevelser og netværk
Skabe tilhørsforhold/forbindelse til alle enheder/medlemmer	Mulighed for at fortsætte som spejder/FDFer		Læring / kompetencer
Nationbuilding, at opbygge en fælles forståelse og identitet	Nye muligheder for progression/udvikling		Nye muligheder for progression/udvikling

Ligesom motivationen for uddannelse sker på flere niveauer, sker der også et udbytte til gavn for flere på forskellige niveauer. Det viser nedenstående tabel. Som kapitlerne vil vise, er der en betydelig sammenhæng mellem det, der motiverer til uddannelse, og det udbytte som uddannelse giver.

Tabel 4: Udbytte af lederuddannelse

Forbundet/korps	Kursusinstruktører	Kreds/gruppe	Deltagere
Medlemmer, der identificerer sig med organisationen	Glæde	Medlemmer, der kender organisationen	Oplevelser og fællesskab
Fastholdelse/aktivering af super-FDFere/spejdere	Netværk	Ledere, der ved mere om greb og praksis i organisationen	Foreningslære
Loyalitet til forbundet/korpset	Status	Ledere, der er klar til mere ansvar	Færdigheder
'Føling' med, hvad der sker i organisationen	Kompetencer	Inspiration/idéer til kredsen/gruppen?	Personlige kompetencer
		'Fastholdelse'	Personlig udvikling
			Inspiration til lederopgaver

Når instruktører og kursusledere i denne undersøgelse har fortalt om læringsmålet for uddannelserne, har de givet indblik i intentionerne for lederuddannelse i de to organisationer. Det følgende kapitel vil tage udgangspunkt heri og dykke ned i, hvad kursusinstruktørerne arbejder på at give deltagerne med hjem. Det bliver afsættet for de kommende kapitler, der behandler deltagernes og instruktørernes motivation og udbytte.

Kapitel 8: Intentionen med lederuddannelse

Dette afsnit beskriver, hvad instruktørerne på kurserne ønsker og arbejder på, at deltagerne får med sig derfra, og kapitlet peger på læring, oplevelser og fællesskab som særligt centrale elementer, som instruktørerne håber at give deltagerne med. Disse temaer beskrives nærmere i det følgende.

Kursusboble – oplevelser og fællesskab

”Jeg synes, Roland 1 er et fedt kursus, fordi det tager udgangspunkt i en spejderlejr. Det er med telt, pionering og bål. Det er spejderlejr, og man får stemningen af, at være på en rigtig spejderlejr. Jeg synes det er fedt, det er basisudfordringer – og så er det fællesskab. Hvor meget kan du/vi egentlig i fællesskab?”

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

Uanset om formålet med kurset er at introducere deltagerne til forbundet/korpsets værdier, konkrete kompetencer og færdigheder eller noget andet, så har instruktørerne fokus på, at det skal være en oplevelse for deltagerne at komme på kursus. Derfor arbejder instruktørerne på at lave sjove øvelser og at sætte legen og aktiviteterne ind i en fiktiv ramme, der kan have konkurrenceelementer, og som ofte kræver samarbejde mellem deltagerne. På den måde får deltagerne viden og evner gennem oplevelser. Oplevelser anses som noget, der dels understøtter læring, og som medvirker til muligheden for at skabe netværk og forbundethed til organisationen.

Kurser, der er adskilt fra hverdagen derhjemme, kan gøre uddannelse til noget sjovt og noget mindeværdigt. Mange instruktører og kursusledere fortæller om den helt særlige ’kursusboble’, der danner rammen for et kursus. Her er der intensitet, nærvær og en fiktiv ramme, der skal medvirke til, at deltagerne glemmer verden derhjemme for en stund, og at kurset bliver en helt særlig oplevelse for deltagerne, som de vil huske.

”Man skal mærke Roland-ånden, man skal mærke den der fællesskabsmagi, mens man lærer noget.”

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

I dette citat beskrives det også som en helt særlig ånd specifikt for Roland-kurser. Noget, der ikke kan ses eller beskrives, men som skal opleves. Når en KFUM-spejder har været på Roland, så deler vedkommende denne særlige oplevelse med de øvrige deltagere på kurset, men de deler også noget med alle de spejdere, der har været på Roland gennem tiden. Det giver således et fællesskab på tværs af tid og sted, der er bundet op på en bestemt identitets- og fællesskabsforståelse, som kapitel 4 belyste.

Selvom færdighederne er omdrejningspunktet for programmet på Roland 1 både for børn og voksne (KFUM-Spejderne), og deltagerne især på voksenkurset i høj grad kommer for at tilegne sig færdigheder, så bliver øvelserne med bål, besnøringer, pionering osv. også brugt som et fælles tredje, som deltagerne samarbejder omkring. At de sammen bygger deres egen camp af rafter, de har besnøret, og med telt og bålplads giver dem en oplevelse af, at

have skabt noget sammen. Det danner desuden rammen for resten af ugen/weekendens oplevelser.

”Jeg vil gerne have, at de har lært noget, når de går hjem, men det er fordi, at det går jeg op i. Men hvis de har haft en fed oplevelse og synes, det har været tiden værd, så er alt nået i mål. Så jeg sidder ikke med en facitliste: ’har du lært noget?, okay check’. Det er oplevelse, jeg går op i.”

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

Et ekstra formål med Roland 1 for voksne er desuden at give de voksne en oplevelse af, hvad det vil sige at være deltager på et ungekursus, hvis vedkommende enten ikke har prøvet det eller har glemt, hvordan det er. Dermed kan de bedre sætte sig ind i, hvordan de unge i deres egen kreds oplever det at være afsted på kursus, og kan motivere dem til at tage af sted.

De fælles oplevelser på tværs af geografi og generationer er med til at skabe tilknytning til et fællesskab, og det kan være med til at fastholde de frivillige. Det opleves også af en DTU (distriktsuddannelsesansvarlig), der fortæller, at de unge, der tager på kursus i hans distrikt, er dem, der bliver ved med at være spejdere:

”Der er ikke ret mange spejdere, som jeg har i min egen gruppe, som ikke har været på et eller andet ungdomskursus på et eller andet tidspunkt. Hvorimod kan jeg nævne, at rigtig mange af dem, der stopper, når de bliver sådan 13-14-15-16 år, det er fordi, de ikke har været på kurserne. De deltagere, som jeg har haft ude på kurserne, det, de giver udtryk for, er sådan en fællesskabsfølelse. De får nogle nye at spejle sig i, så det ikke kun er de der tudsegamle ledere, der er hjemme i gruppen, men faktisk kommer ind i nogle fællesskaber på tværs af landet.”

DTU (KFUM-Spejderne)

Citatet viser, hvor vigtig både oplevelserne, men også netværket er for deltageres videre engagement i organisationen. Hvilket bekræftes af en instruktør på 7.-8. klassekursus, der fortæller:

”Jeg snakker stadig med nogle af dem, som jeg var på 7.-8.-klasseskursus med, og det er altid nogle, som jeg altid vil have et helt andet forhold til, fordi man er gået igennem det samme og har været presset på de samme situationer. Vi har altid været førstegangsdeltagere sammen (...), når man først er kommet på kurset og har oplevet det, så er det svært at glemme det, eller man kommer til at søge efter det hele tiden.”

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Instruktørerne beskriver således, at særlige kursusoplevelser har sat spor i dem, og at de efterfølgende bliver ved med at søge efter disse oplevelser. Flere har desuden fået venner for livet. Det er sådanne oplevelser, venskaber og netværk, de ønsker, deltagerne også får med.

Oplevelserne kan både være noget, man ser frem til, men det kan også være værd at huske tilbage på, og noget som kan motivere i hverdagen.

”Det giver i hvert fald energi til at fortsætte og sige ’jamen, du får de her stjernestunder, som du går og husker, og så hvis det er lidt træls en dag, så er det det, du kan hive op og så tænke på, at så er der ny energi til at fortsætte, selvom det er en træls dag’ eller et eller andet.”

Kredsleder (FDF)

Læring

Formålet med uddannelse er foruden den forbundethed, som gode oplevelser kan give, at deltagerne lærer noget, de kan bruge i deres ledervirke. Læring er mange ting, og de følgende afsnit vil beskrive foreningslære, færdigheder, personlige kompetencer og personlig udvikling separat for at sætte fokus på forskellige læringsformer, som instruktørerne har fokus på, at deltagerne får med.

Foreningslære

En distriktsuddannelsesansvarlig (DTU) fortæller, at det med at kende organisationen og det fundament af værdier og metoder, som organisationen bygger på, er vigtigt for at kunne lave godt spejderarbejde. Dette udgør den overordnede struktur, som aktiviteterne sker inden for, og han sammenligner denne struktur med reglerne i fodbold.

”Hvis ikke du kender reglerne i fodbold, så er det svært at være fodboldtræner. Det kan godt være, at du ved, at du skal løfte foden, at der er en bold, og der er et mål i hvert sin ende, men du skal kunne reglerne – du skal kunne reglerne og vide, hvorfor vi render rundt på banen efter den her bold.”

DTU (KFUM-Spejderne)

At kende rammerne, organisationen og formålet er at forstå hele ’meningen med galskaben’. Det er vigtigt, men kan være svært at få prioriteret i hverdagen. Det er derfor noget, som både lederne derhjemme og instruktørerne på kurset håber, at deltagerne får ud af deres uddannelse. Med værdierne i rygsækken mener DTU’en, at det giver mere kvalitet i spejderarbejdet. Lederuddannelse tilfører således gruppen mere værdi og kan ifølge ham være med til at fastholde lederne.

Færdigheder

Hjemme i de lokale kredse og grupper er der en oplevelse af, at nye ledere efterspørger praktiske færdigheder i deres ledervirke, fordi de oplever et behov her og nu. En kredsleder fortæller om en forældreleder:

”Han var jo med på landslejr. Han var fuldstændig benovet over, hvad man kan bygge af rafter, men han kan ikke selv binde sine egne snørebånd. Vi kan jo ikke lære børnene noget med knob, når de voksne heller ikke kan. Så jeg vil gerne have et kursus, hvor jeg kan sende dem på og sige ’nu skal I også lige lære noget med nogle grundlæggende færdigheder’. Så det ville være det, som jeg ville prøve at søge, fordi det er sådan det, der er brug for her og nu.”

Kredsleder (FDF)

Det bakkes op af en DTU, der dog synes, at det er ærgerligt, hvis værdierne først kommer i anden række, for det er efter vedkommendes optik afgørende for den gode kvalitet.

”Det, som vi desværre fokuserer mest på, det er at lære dem de praktiske spejderfærdigheder, fordi det er det, de er usikre på, når de kommer.”

DTU (KFUM-Spejderne)

Men det konkrete behov, der opleves, imødekommes her, selvom DTU'en fortæller, at værdier og foreningslære er det vigtigste ved lederuddannelse i hans optik.

Færdigheder opleves i KFUM-Spejderne som noget basalt, som det øvrige lederarbejde kan bygge ovenpå. Det er derfor en integreret del af mange kurser, og Roland 1 (for både børn og voksne) anses netop som et godt førstegangskursus, hvor du kan lære basale spejderfærdigheder. Hos FDF er det læren om organisationen, der udgør grundstenen i det første lederkursus, man kan deltage på (7.-8. klassekurset).

Personlige kompetencer

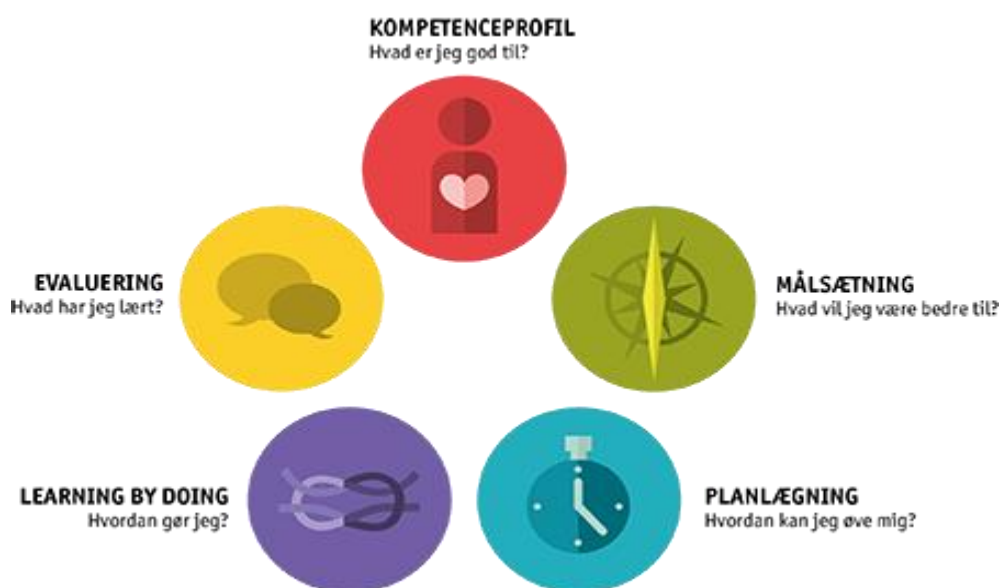
Med de personlige kompetencer går vi væk fra de færdigheder, som lederen udfører med sine hænder, til de kompetencer, lederen kan bruge i den mellem menneskelige interaktion. Det kan være evnen til konflikthåndtering, samarbejde eller til at lave gode instruktioner, der ligeledes er temaer, som instruktørerne ønsker at lære deres deltagere. Det er temaer, som får særligt fokus på kurser som KursusPLUS (FDF) og ULK (KFUM-Spejderne), som man kan deltage på fra 17-årsalderen. Det forklares, at det kræver en vis portion selvrefleksion.

”Altså, de kompetencer og færdigheder, som vi gerne vil give, er meget noget med at formidle eller instruere eller forstå 'hvem er jeg?', så man kan være god til at samarbejde med folk. Hvor sådan noget Roland 1 handlede meget om at pionere og slå telt op, og hvordan man laver mad og bål og nogle lidt mere konkrete 'jeg-kan-lave-det-her-med-mine-hænder' ting, handler det her rigtig meget om, hvordan man kan bruge hjernen i spejderarbejdet.”

Instruktør, ULK (KFUM-Spejderne)

KFUM-Spejderne har struktureret udviklingen af de personlige kompetencer gennem 'Cirklen Rundt' i Den Kompetencebaserede Uddannelse (KBU). KBU introduceres på kurserne Roland 1 og ULK, hvor deltagerne udvælger et personligt mål hver, som de arbejder med i løbet af ugen. Ud fra nedenstående cirkel skal deltagerne forholde sig til, hvad de vil udvikle, hvordan de vil opnå det, og evaluere processen.

Figur 1: Cirklen Rundt (del af Den Kompetencebaserede Uddannelse (KFUM-Spejderne))



<https://kursushaandbog.kfumspejderne.dk/plan%C3%A6gning/kbu>

Instruktørerne håber således ikke bare, at deltagerne opnår de fælles læringsmål, men afsætter tid til, at den enkelte arbejder med et personligt mål. På ULK-kurset var der eksempelvis deltagere, der arbejdede med at blive bedre til konflikthåndtering, at turde tale mere foran andre, give andre i gruppen mere plads eller at turde stå ved sin holdning, også selvom den har konsekvenser for andre. Det kræver, at ULK-deltageren selv opsøger de muligheder, kurset giver for at udvikle denne kompetence. Kurset har desuden sat tid af til, at deltagerne i patruljen sammen kan reflektere over, hvordan de anvender deres kompetencer, og hvordan de kan udvikle dem endnu mere.

De personlige kompetencer er mere indirekte en del af alle lederuddannelser i de to organisationer, når deltagerne bedes om at samarbejde og løse komplekse opgaver i fællesskab. De personlige kompetencer er desuden kompetencer, som kan anvendes i mange forskellige arenaer i de frivilliges liv.

Personlig udvikling

Det sidste tema inden for læring, som instruktørerne fokuserer på, er personlig udvikling, der også kræver en god mængde selvrefleksion. Et kursus som ULK (KFUM-Spejderne) har personlig udvikling som sit primære omdrejningspunkt. Der arbejdes med 'hvem er jeg?', 'mødet med andre' og anerkendelse som nogle af kursets centrale moduler. En instruktør fortæller om sin egen personlige udvikling, da han var deltager året forinden. Erfaringer, som han håber at kunne lære videre til deltagerne på kurset:

”Jeg lærte rigtig meget om sådan, hvem jeg er helt overordnet. Hvad er det for nogle ting, jeg er god til, og hvordan kan jeg blive bedre til de ting, som jeg nødvendigvis ikke er så god til. Fik rigtig mange værktøjer og fandt ud af, at det her – jeg kan helt vildt meget, hvis jeg bare hviler i mig selv.”

Instruktør, ULK (KFUM-Spejderne)

Den personlige udvikling tager blandt andet udgangspunkt i en personlighedstest²⁵, som deltagerne tager hjemmefra. Herudfra skal de arbejde med at kende deres egne præferencer, når de løser opgaver og i mødet med andre. Instruktørerne forsøger at illustrere dette overfor deltagerne ved aktivt at anvende deres egne personprofiler til at forklare deltagerne, hvad det vil sige at være introvert eller ekstrovert, logisk tænkende eller principfast osv., som er nogle af de præferenceskalaer, som ’16 personalities’ arbejder med. Det skal således statuere et eksempel for deltagerne, at instruktørerne fortæller om, hvad betyder det for dem som stab i forhold til eventuelle samarbejdsvanskeligheder, hvor de skal være opmærksomme på hinanden, og hvor de kan bruge hinandens forskellige kompetencer og spille hinanden gode. På den måde forsøger staben at vise, hvordan forskellighed er en styrke og noget, som er vigtigt at tale om for at få mest muligt ud af samarbejdet.

Instruktørerne har således ambitioner om, at kursusdeltagerne skal lære noget (på forskellige parametre og på forskellige refleksionsniveauer) samtidig med, at de får gode oplevelser, oplever et fællesskab og tilknytning til organisationerne. På den måde bliver instruktørerne en katalysator for at omsætte organisationernes formål, når de uddanner andre ledere. Men hvad er det, der motiverer de frivillige til at uddanne sig, og hvad oplever de, at få ud af det? Det vil de næste to kapitler omhandle. Derefter vender vi tilbage til instruktørerne og ser på deres motivation og udbytte; hvorfor er de motiverede for at lave uddannelse, og hvad får de selv ud af det?

²⁵ 16 personalities <https://www.16personalities.com/da>

Kapitel 9: Deltagermotivation

For at kunne blive ved med at tiltrække deltagere til lederkurserne er det vigtigt at gøre sig klart, hvilke faktorer der motiverer deltagerne til at tage på kurser.

Udsagn fra interviews og observationer fra feltarbejdet peger tilsammen på, at der især er fire forskellige faktorer, som ser ud til at være vigtige for deltagernes motivation. De fire faktorer fremgår i tabellen herunder.

Tabel 5: Kursusdeltagernes motivation

Deltagermotivation
Opfordring / anbefaling
Oplevelser og netværk
Læring / kompetencer
Nye muligheder for progression/udvikling

Det er værd at understrege, at deltagere er forskellige og derfor vil motiveres af forskellige ting. De kommer både med forskellige baggrunde og forudsætninger, som ledertyperne i kapitel 1 viste. Desuden peger flere praktikere og analytikere på, at det er vigtigt med blik for forskellige frivilligtyper, der netop har hver sin primære motivation for at udføre frivilligt arbejde (se eksempelvis Stavnsager 2016: 29).

Især førstegangsdeltagere beskriver som en vigtig faktor, at de er blevet opfordret til at deltage. Efterfølgende er det i høj grad erfaringerne med udbyttet af kurset, der får deltagerne til at bruge deres ferier og fritid på lederkurser.

Det følgende afsnit er inddelt i disse fire overordnede temaer, mens der løbende i analysen vil blive trukket tråde til Self-Determination Theory (SDT) (Van den Broeck et al. 2017), der bidrager teoretisk til analysen af, hvor motivationen til det frivillige arbejde opstår blandt ledere hos FDF og KFUM-Spejderne.

Teoretisk perspektiv

Ifølge Self-Determination Theory (SDT) er mennesket et vækstorienteret væsen, der bestræber sig på at aktualisere sit potentiale ved læring og udvikling samt aktiv interaktion med omgivelser og i aktiviteter, der understøtter denne aktualisering.

Ifølge SDT er tilfredsstillelsen af behovet for *forbundethed, kompetence og autonomi* centrale for menneskets motivation, hvilket understøtter særligt tre af de fire ovenstående motivationsfaktorer, der viser sig at være centrale hos FDF og KFUM-Spejderne.

Van den Broeck et al. 2017

De tre beskrevne motivationsformer i SDT hænger tæt sammen med oplevelser og netværk, læring/kompetencer samt nye muligheder for progression/udvikling. Men inden

disse belyses nærmere, vil kapitlet vende, hvorledes den konkrete opfordring om deltagelse er en meget effektiv motivationsform.

Opfordring

Mange deltagere er blevet spurgt af deres lokale (med)ledere i kredsen/ gruppen, om de vil deltage på et kursus. Derudover reklameres der med uddannelses tilbud fra forskellige sider i forbundet/korpset, og her kan kredsledere (FDF), distriktsuddannelsesansvarlige (KFUM-Spejderne), ansatte og frivillige i udvalg inden for uddannelse og PR være med til at få organisationernes ledere til at tage uddannelse. Deltagere fortæller, at særligt ledere fra kredsen/ gruppen, forældre og venner har opfordret dem til at deltage. Den personlige anbefaling af et kursus kan desuden være særligt motiverende for deltagelse.

”Så jeg snakkede med en fra min gruppe (...), hun sagde, at jeg kunne tage på ULK, og det synes hun selv var mega fedt, så det synes hun, jeg skulle gøre.”

”Jeg var blevet anbefalet det meget i de samtaler, jeg har haft med andre ledere.”

Deltagere på ULK (KFUM-Spejderne)

”Min storebror sagde, at det var sygt fedt og noget, man skal prøve.”

”Mine forældre har også sagt, at det giver gode oplevelser at tage på kursus i FDF.”

Deltagere på 7.-8. klassekursus (FDF)

Det tyder på, at deltagerne i høj grad er lydhøre overfor de anbefalinger, som deres omgivelser kommer med. I enkelte tilfælde oplever nogle deltagere, at deres forældre har lidt for meget at skulle have sagt i den sag.

”Jeg blev lidt halvt tvunget af mine forældre.”

Deltager på 7.-8. klassekursus (FDF)

Oplevelser og fællesskab

Det tyder på, at deltagerne er motiveret af at opleve den forbundethed, som SDT beskriver, når de deltager i kursusoplevelser i FDF og KFUM-Spejderne og får nye bekendtskaber i organisationerne. I tråd med den fællesskabsfølelse, som *nation building* understøtter (se kapitel 4), har kurserne en evne til at forbinde FDFere/spejdere på tværs af geografi samt at skabe viden om og tilknytning til organisationen. Hos FDF, der netop kalder sig et forbund, betyder denne forbundethed meget.

”Vi er stolte af at kalde os et landsforbund. Altså, der ligger noget i det, at vi er et forbund, der er forbundne.”

Medlem af Uddannelsesforum (FDF)

Mange deltagere fremhæver netop fællesskab og oplevelser som deres primære motivation for deltagelse. Deltagerne på 7.-8. klassekursus (FDF) siger bl.a. følgende om, hvorfor de er taget med:

Fordi jeg elsker FDF, og det kun er 7. og 8. klasser. Få nye venner.

Fordi det lød sjovt.

Og så for at få nogle venner fra andre kredse inden landslejr 2022.

Det lyder spændende og som en god oplevelse.

Jeg synes, det kunne være en fed oplevelse.

Jeg har ikke sat mig ind i, hvad der skal ske, men det tager vi bare som en del af oplevelsen.

Spørgeskemabesvarelser fra deltagere på 7.-8. klassekursus (FDF)

I tråd med instruktørernes intentioner har nogle deltagere fået smag for flere oplevelser i deres organisation, fordi de har gode oplevelser fra andre kurser.

”Jeg har været på seniorvæbnerkursus og vil gerne prøve nogle flere kurser.”

”Jeg havde en fantastisk oplevelse på et andet kursus, og jeg ville elske at få lige så fede oplevelser, som det første.”

Spørgeskemabesvarelser fra deltagere på 7.-8. klassekursus (FDF)

Et godt kursusudbytte kan således øge motivationen for mere, ligesom mange instruktører beskriver, at de selv har oplevet.

”Det bedste ved at deltage på kurset er at lære flere i FDF at kende. Og det bedste ved at få nye FDF-relationer er, at man med sikkerhed mødes igen i andre FDF-sammenhænge – på kursus eller lejr.”

Deltager, 7.-8. klassekursus (FDF)

Læring / kompetencer

Behovet for kompetence, som ligeledes beskrives i SDT, kan antages at blive tilfredsstillet i læringen, som deltagerne tilegner sig under den givne uddannelse. Som nævnt i afsnittet om instruktørernes intentioner, så er læring mange forskellige ting, og deltagerne nævner da også i flæng, at de ønsker at blive klogere på færdigheder, på organisationen og på sig selv.

Det kan være helt konkrete ting, som deltagerne gerne vil lære, og på Roland 1 (for børn), ULK og Gilwell (KFUM-Spejderne) har alle deltagere defineret et specifikt mål, som de gerne vil øve sig på under kurset (og for Gilwell også mellem kursusmodulerne, der er fordelt på flere weekender). For andre deltagere kan det være mere abstrakt, og målet for læringen handler simpelthen om at blive en bedre leder ud fra det program, der nu engang er planlagt. Andre har ikke gjort sig overvejelser om læringsoutputtet. Der er stor variation i, om læring er en motivationsfaktor, som følgende citater viser. Deltagerne beskriver her, hvad de forventer at få med sig hjem fra kurset:

Nye evner som FDFer
Viden, aktiviteter
Det ved jeg ikke
Viden om FDF
Ikke rigtig nogen forventninger
Inspiration og viden om FDF
Har jeg ikke gjort mig tanker om
Nye aktiviteter
Inspiration til nye aktiviteter
Lære en masse nyt og nye mennesker

Spørgeskemabesvarelser fra deltagere på 7.-8. klassekursus (FDF)

En håndfuld deltagere fortæller, at de ikke har gjort sig tanker om dette, og det kunne hænge sammen med, at læringsoutput betyder mindre for unge deltagere end de ældre, når de skal vælge et kursus til, som en undersøgelse foretaget af FDF viser²⁶.

Nye muligheder for progression/udvikling

Behovet for autonomi kan siges at indgå under deltagernes progression/udvikling, hvor deltagerne har mulighed for at tage et større ansvar og herunder en øget medindflydelse hjemme i gruppen/kredsen i takt med, at de udvikler sig og får en højere status i organisationen.

Den høje prioritet af uddannelse i organisationerne giver lederne mulighed for at udvikle deres kompetencer og efterfølgende påtage sig nye og mere krævende opgaver. Kurserne kan også være med til at inspirere deltagerne til at engagere sig yderligere i organisationen. Blandt de unge deltagere på årets 7.-8.-klassekursus (FDF) var der i et fokusgruppeinterview med fem deltagere enighed om, at de var blevet mere motiverede for at blive ledere i FDF efter at have deltaget på kurset.

”Jeg regner med selv at skulle være leder, når jeg bliver ældre.”

”Fordi jeg elsker nye udfordringer og synes, det kunne være en fed oplevelse.”

Deltager på 7.-8. klassekursus (FDF)

Kurset kan således være en måde at udfordre og udvikle sig selv på – også på måder, hvor deltageren ikke nødvendigvis kender læringsoutputtet på forhånd.

²⁶ Uddannelsesundersøgelse, FDF 2020: <https://fdf.dk/Resources/Persistent/3/3/4/6/334639b75e707c75efaca4021b279e1fa610d7f5/Uddannelsesbarrierer%20-%20Samlet%20rapport.pdf>

Opsummerende peger undersøgelsen således på, at nogle tager på uddannelse for at lære noget, nogle for at udvikle sig og andre for at få gode oplevelser. Nogle er motiverede af flere ting. Kurserne har forskellige fokusområder, og det er muligt at vælge et kursustilbud, der matcher deltagerens motivation. Men deltagerne kan få forskellige ting ud af det samme kursus, og deltagerne oplever somme tider, at udbyttet er noget andet, end det, de var motiveret for at lære. Det opleves dog ofte som noget bedre end det, de forventede. En deltager på ULK fortæller således:

”Fordi jeg tog egentligt afsted på ULK for at udvikle måske min formidlingsevne eller min kreativitet, men det jeg har udviklet mig mest på, det var det her med at selvreflektere, at stoppe op og holde en pause en gang imellem.”

ULK deltager (KFUM-Spejderne)

Det uventede udbytte opleves ofte som noget, der overgår forventningerne, og derfor vil næste kapitel se nærmere på, hvad det egentlig er, deltagerne får ud af at tage på kursus.

Kapitel 10: Deltagerudbytte

Det er forskelligt blandt deltagerne på kurserne, hvad de oplever, at de får ud af deres deltagelse, samt hvad hver enkelt anskuer som et værdifuldt udbytte. De kommer som vist ovenfor med forskellige forudsætninger, forventninger og ønsker til kurset.

”Når du har folk til at sidde i et klasselokale og får undervisning, kan du ikke være 100 pct. sikker på, at de får det samme ud af det.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (KFUM-Spejderne)

Det, at deltagerne kommer på kurset med forskellig viden og erfaring i rygsækken, bidrager dog også til, at deltagerne kan byde ind med forskellige kompetencer, hjælpe hinanden og lade sig inspirere af hinanden.

Udbytte kan være svært at måle, især hvordan uddannelsen kommer til at præge deltageren på den lange bane. Kapitlet her tager derfor udgangspunkt i observationer samt informanternes egne bud på udbytte under og umiddelbart efter kurset. Som det fremgår i tabel 6 går seks former for udbytte igen i deltagerens beskrivelser i datamaterialet: Gode oplevelser og fællesskab samt forskellige former for læring herunder færdigheder, personlige kompetencer, inspiration til lederopgaven og personlig, som det fremgår af tabellen herunder.

Tabel 6: Kursusdeltagerens udbytte

Deltagerudbytte
Oplevelser og fællesskab
Foreningslære
Færdigheder
Personlige kompetencer
Personlig udvikling
Inspiration til lederopgaver

Der er blandt disse temaer mange overlap med både deltagerens motivation og instruktørens intentioner for kurser, og på det punkt må udbyttet siges at leve op til forventningerne. De seks forskellige former for udbytte, som er centrale i datamaterialet, vil blive belyst i det følgende.

Oplevelser og fællesskab

Kursusprogrammerne er gennemsyret af aktiviteter med fokus på fællesskab og oplevelser. Selv de individuelle øvelser sker i fællesskab, fordi deltagerne laver dem på samme tid, det samme sted – og ofte sparrer med hinanden om dem bagefter. Kapitel 5 har allerede beskrevet en række eksempler herpå.

At oplevelserne altid sker i fællesskab, understreges desuden af citater fra deltagere på 7.-8. klassekurset i FDF, der svarer på, hvad de fik ud af at deltage på kurset:

”En fantastisk oplevelse og mange nye venner.”

”Jeg fik nye venner. Jeg mærkede et sammenhold.”

”Jeg lærte at være mere social.”

Spørgeskemabesvarelser fra deltagere, 7.-8. klassekursus (FDF)

Mange kurser arbejder med en bestemt aldersgruppe eller niveau af erfaring blandt deltagerne. Alligevel kommer deltagerne med vidt forskellige baggrunde fra alle dele af landet. Det kan være særligt væsentligt at tage ’ud’ af kredsen/gruppen og deltage på kurser, lejre og andre aktiviteter i de ungdomsår, hvor det opleves, at mange falder fra i den lokale gruppe. At få et større FDF/spejdernetværk og opleve det store fællesskab i organisationen kan være motiverende for at fortsætte. En deltager beskriver sin overraskelse over:

”Hvor mange forskellige steder folk var fra, og hvor mange FDFere på min alder, der faktisk er.”

Deltager, 7.-8. klassekursus (FDF)

Deltagerne opdager således også diversiteten i organisationen, og at der i de enkelte kredse og grupper kan være mange forskellige måder at gøre tingene på.

”Det der med at komme ud og finde ud af, at det er faktisk lidt større end din egen lille andedam, du går i til dagligt. Så du får mod på til at se, at der er noget mere, og så få det der møde med nogle andre end dem, du [ellers] ser.”

Kredsleder (FDF)

Trods diversitet er der en fællesnævner for de fleste deltagere. De har valgt at engagere sig frivilligt i den samme forening. Selvom de måske har engageret sig af forskellige årsager og laver forskellige aktiviteter, så arbejder de for det samme formål. Det at møde andre kan give inspiration og øge motivationen for eget arbejde. Relationsdannelsen, der opstår på kurserne, tyder på at være meget intens:

”Fornemmelsen af nye venner, som man lige har mødt, men har kendt i 100 år.”

Deltager, Gilwell (KFUM-Spejderne)

Uddannelse uden for egen kreds/gruppe, hvor man møder andre FDFere og KFUM-spejdere, kan give deltagerne yderligere motivation for at engagere sig i andre dele af organisationen. Men nogle deltagere tager afsted med venner og medledere, og det kan for nogen være en god måde at lære sine medledere i kredsen/gruppen derhjemme endnu bedre at kende på. På Roland 1 for voksne var der en flok ledere fra samme gruppe, der tog afsted sammen for at få en fælles oplevelse. Selvom ledere fra samme sted blev splittet op i forskellige patruljer, så betyder deres fælles oplevelse på Roland en fælles referenceramme, hvor de senere dels kan hjælpe hinanden med at huske de færdigheder, de har lært. Men også at de har delt oplevelser og været sammen i en anden kontekst og nogle andre situationer end dem, de mødes i derhjemme.

Foreningslære

Foreningslære er en væsentlig del af mange kurser. Særligt 7.-8. klassekurset, der er FDFs første lederkursus for unge, har dette som omdrejningspunkt. Deltagerne lærer blandt andet organisationen og værdierne at kende gennem andagter, bibeltimer, introduktion til det internationale projekt, samt bliver introduceret til FDFs værdier, formål og landsmødet. Deltagerne fortæller da også, at de i høj grad har lært mere om FDF ved at deltage på kurset. Til spørgsmålet, om de har lært noget nyt på kurset, bliver der bl.a. svaret:

- Ja, FDFs struktur og mange andre ting
- Jeg lærte at Sletten var meget større, end jeg havde troet
- Jeg har lært mere om, hvad FDF indebærer
- En del om FN's verdensmål
- Lærte om hvad FDF står for, var ikke helt klar over det.
- Jeg har lært en masse om FDF
- Jeg lærte om Grøn kreds²⁷
- FDFs formål og relationer
- Om FDFs ambitioner

Spørgeskemabesvarelser fra deltagere, 7.-8. klassekursus (FDF)

Som beskrevet i kapitel 5 om værdier, var der på 7.-8. klassekurset et modul om FN's verdensmål og FDFs internationale projekt, hvor blandt andet 'Grøn kreds' og verdensmålene blev omtalt, som nogle af deltagerne bag ovenstående besvarelser har hæftet sig ved. Disse aktiviteter er knyttet op på FDFs værdi om samfundsengagement. En anden vinkel på samfundsengagementet var modulet om FDFs landsmøde. På dette kursus havde instruktørerne lavet et landsmøderollespil, hvor deltagerne blev opfordret til at ytre deres holdninger. Instruktørerne spillede hver sin rolle og repræsenterede hhv. konservative og progressive medlemmer, der satte diskussioner i gang om alt fra kødfrie møder, vandtætte sangbøger, FDFs skjold, mængden af bibeltimer samt kompetence- eller oplevelsesmærker. Det fik mange deltagere op på talerstolen og give deres holdning til kende, nogle for at modargumentere, andre meget kompromissøgende. Det førte til, at der i rollespillet blev vedtaget en række beslutninger, der ville forandre FDF, som det ser ud i dag. Derfor blev deltagerne opfordret til at bruge deres stemmer i FDF.

Gennem landsmøderollespillet stiftede deltagerne bekendtskab med, hvad et landsmøde går ud på, og hvad spillereglerne er. Dermed har deltagerne dels fået bedre forståelse for FDF som organisatorisk struktur og dels en mere generel foreningslære i form af demokratiforståelse og demokratisk selvtillid.

²⁷ 'Grøn kreds' er et koncept i FDF, hvor kredsen har mulighed for at arbejde med det internationale projekt GLOBUS og de 17 verdensmål – både blandt ledere og børn. Formålet er, at kredsen i løbet af sæsonen skal blive mere 'grøn' og få værktøjer til at sætte bæredygtighed på dagsordenen i kredsen.

Færdigheder

Begge organisationer udbyder en række fagkurser/specialkurser, som har vægt på en bestemt færdighed som eksempelvis klatring, kajak, sejlads og orkestersamspil, som udbydes hos FDF. Ligeledes findes der i begge organisationer inspirationsdage og weekendkurser, hvor deltagerne kan vælge færdighedsmoduler. Disse er ofte meget populære.

”Det, der fylder suverænt mest, er sådan noget inspirationsuddannelse, altså ’lær at lave en kniv’ eller ’lær at spille guitar’. Sådan nogle ting – og jeg er helt klart af den opfattelse, at det er det, der får Linien Ud som koncept til at leve.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse, (KFUM-Spejderne)

Også på KursusPLUS (FDF) vælger deltagerne sig ind på moduler inden for eksempelvis projektledelse, ledelse i kredsen, ’F*cking forkyndelse’ samt modulet ’Bærekraft? Handlekraft’, der handler om at udvikle konkrete færdigheder til brug i kredsen. Da KursusPLUS har meget fokus på, hvordan læringen bliver omsat hjemme i kredsen, oplever flere deltagere, at de får konkret inspiration og udbytte med hjem²⁸.

Personlige kompetencer

ULK er et af de kurser, som i høj grad vægter personlige kompetencer med afsæt i teori inden for personlig udvikling og ledelse.

”Jeg må indrømme, at der har været væsentligt mere teori, end jeg måske havde forventet. Jeg blev i hvert fald overrasket over, hvor meget – ’her er en model for det her’ og ’her er en model for noget andet’. Men jeg synes, det er gode værktøjer, så jeg synes helt sikkert, at jeg har lært noget.”

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

Teorien anvendes meget i praksis, og der er øvelser undervejs efter learning by doing-princippet i spejdermetoden. De konkrete modeller og værktøjer synes relevante for deltagerne. En deltager påpeger, at det er læring og konkrete værktøjer, som let kan oversættes til og anvendes i det formelle uddannelsessystem eller i arbejdssammenhæng.

”Jeg synes især den model fra vores projektarbejde [var god]. (...) Det har jeg savnet, da jeg gik på RUC. At få sådan en konkret model og sige, at det her er trin 1.”

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

Øvelserne og teorierne er desuden trykt i en ULK-bog, som deltagerne kan tage med hjem og bruge i deres gruppe eller øvrige liv. Den meget konkrete tilgang var en positiv overraskelse for en deltager.

²⁸ Tre deltagere udtaler sig eksempelvis her: <https://fdf.dk/nyheder/kursusplus>

”Jeg troede bare, det ville være sådan noget, hvor vi sad og snakkede i en cirkel måske om de problemer, vi havde derhjemme, og måske om, hvordan vi kunne løse dem, men jeg har jo fået super mange værktøjer, som jeg kan bruge derhjemme.”

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

Kurser som Roland 2 og ULK (KFUM-Spejderne) samt kredslederkursus og instruktørkursus (FDF) har også særligt fokus på de personlige kompetencer. Men alle kurser har fokus på personlige kompetencer på et eller andet niveau, fordi alle kurserne har et program, der kræver samarbejdsevner, og deltagerne udvikler således deres personlige kompetencer i forbindelse med de øvrige programpunkter, om det så er færdighedsøvelser, festaften eller natløb.

Personlig udvikling

Særligt kurserne ULK og Gilwell (KFUM-Spejderne) beskrives eksplicit som kurser med fokus på deltagerens personlige udvikling. Det handler om at forstå sig selv som person og dermed mere ’hvem er jeg?’ end ’hvad kan jeg?’. Det har dermed også i høj grad individet i centrum, selvom alle aktiviteterne foregår i fællesskab både i patruljen og blandt de øvrige deltagere.

På Gilwell er der afsat tid til at lære sig selv at kende, og hvad der skal til for at leve det gode liv. Forud for kurset vælger deltagerne noget i deres liv, som de ønsker at forandre, og dette personlige udviklingsmål arbejder de med under og efter kurset. På ULK-kurset arbejder deltagerne i høj grad med ’hvem er jeg?’, som også er et modul i programmet. Her arbejdes der blandt andet med deltagerens styrker og svagheder ud fra en personlighedstest²⁹, som deltageren har taget hjemmefra. Deltagerne på ULK ved, at den personlige udvikling står i centrum, og skal være klar på at arbejde med dette, for at deltage på kurset. Det betyder også, at man kan blive udfordret. En deltager beskriver sin udfordring med at slippe styringen:

”Det har virkelig været svært ikke at rejse mig op og sige ’nu gør vi det her’, jeg har virkelig prøvet at holde fast i stolen, når vi har snakket sammen i patruljen, så det har virkelig været udfordrende for mig.”

Deltager på ULK (KFUM-Spejderne)

Men det kan være lærerigt at blive udfordret og give anledning til selvrefleksion. Samme deltager fortæller således, at hun er blevet afklaret omkring, hvad der skal være hendes næste udfordring i spejderregi. På ULK har deltagerne arbejdet med deres kompetencer og lavet ’sejlruter’ for deres spejderliv i en øvelse, hvor de hver især definerede, hvilket mål de vil arbejde hen imod, og hvilke ’trædesten’ der må opsøges på vejen dertil.

”Ja, jeg vil rigtig gerne arbejde med nogle ældre, måske tropspejdere og seniorspejdere, og prøve at lave nogle lidt vildere ting. I den der sejlrute [øvelse], vi også lavede tidligere, havde jeg også skrevet, at jeg godt ville prøve at være i en stab i et Roland 1 kursus

²⁹ 16 personalities <https://www.16personalities.com/da>

eller et Roland 2 kursus, hvor du får lov til at lave noget lidt vildere end for en ulveunge-gruppe.”

Deltager på ULK (KFUM-Spejderne)

Deltageren her vil altså gerne lave aktiviteter for nogle ældre spejdere – både i gruppen derhjemme og som instruktør på et kursus.

Det kan give udbytte at se sine egne styrker og svagheder i øjnene. På kurset opstår situationer, hvor deltageren kan blive overrasket over, hvad vedkommende kan, eller hvor vedkommendes grænse går. En af de vigtigste læringer på Roland 1 for voksne er ifølge kursuslederen, at deltagerne prøver, hvad det vil sige at være deltager, når andre voksne bestemmer.

”Jeg havde givet dem en fælles opsang, og jeg synes virkelig de tog den til sig. Den respekt for os, og at de lige selv skulle huske på, at - jamen det er jo også os, der klager over, når vores spejdere ikke lytter efter. Vi opfører os lige sådan selv, fordi vi er så ivrige, og det er rigtig fedt, men man skal forstå spillereglerne.”

Kursusleder, Roland 1 for Voksne (KFUM-Spejderne)

På den måde reflekterer deltagerne over deres egen rolle som leder, og ser det pludselig fra deltagerens perspektiv, fordi de oplever det på egen krop. Den indsigt er god at have i baghovedet, når man står i gruppen derhjemme.

Også kredslederuddannelsen (FDF) har fokus på kredslederens personlige udvikling i rollen som leder. Ligesom ULK-deltagerne forholder sig til deres egne personprofiler, tales der på kredslederuddannelsen også om forskellige profiltyper og lederegenskaber. Først ud fra arketyper fra dyreriget, og dernæst en LEGO-øvelse, hvor deltagerne bygger sig selv som ledere i LEGO som afsæt til at tale om personligt lederskab. I denne øvelse er refleksionen således også i højsædet.



Kredsledere har bygget deres egen lederprofil i LEGO på FDFs kredslederkursus. Foto: Videncenter for Folkeoplysning

På kredslederuddannelsen arbejder kredslederne konkret med værktøjer, der kan lette deres samarbejde med bestyrelse og øvrige ledere, men kombineret med, at kredslederne finder deres egne styrker og svagheder, så de kan få hjælp. I en øvelse skulle kredslederne eksempelvis stille sig på en akse, hvor x-aksen bestod af sociale opgaver (f.eks. styre et ledergruppemøde) og y-aksen af administrative opgaver (medlemssystem osv.). Først skulle deltagerne placere sig efter, i hvor høj grad de løste de forskellige opgavetyper, dernæst hvordan de helst ville prioritere deres tid. Med den refleksion kan deltagerne overveje, om de kan sætte nogle af deres medledere til at hjælpe med de opgaver, der tager meget energi.

Personlig udvikling er en del af alle uddannelserne i FDF og KFUM-Spejderne på den ene eller anden måde, når man udfordrer deltagerne på en række parametre. Eksempelvis kurser som Diamant og Diamant Extrem (KFUM-Spejderne), der har fokus på at udforske og udfordre deltagerens fysiske og psykiske grænser, giver også mulighed for, at deltagerne kan lære sig selv bedre at kende, når de udfordres i et ukendt miljø.

På 7.-8. klassekurset (FDF) fik en del deltagere også udfordret grænser på en af aktiviteterne, der foregik ude på områdets klatrevæg, hvor alle deltagere – inklusiv dem, der ikke turde – blev opfordret til at udfordre sig selv og prøve at være med. Udfordringen blev påvirket af deltagerens relation til hinanden. Der bredte sig hurtigt en stemning i mindre grupper, om det var noget, gruppens deltagere havde lyst til eller ej. En gruppe deltagere vedtog, at ingen af dem turde. Men da så nogle af dem alligevel gjorde det, var der flere, der turde. Det understreger, at den personlige udvikling sker i et fællesskab på kurserne, og at deltagerens indbyrdes relation kan have betydning for denne udvikling.

At relationerne påvirker deltagerens personlige udvikling, er også tydeligt på et kursus som ULK, hvor deltagerne i høj grad opfordres til at hjælpe hinanden med deres individuelle udvikling. Det uddyber en deltager, der fortæller om den måde, hvorpå man giver og får igen. I denne udveksling sker der en udvikling af individet.

”På ULK er det sådan, at man giver noget for at få noget igen. Jeg giver anerkendelse, du giver mig anerkendelse. Jeg giver dig feedback, du giver mig feedback. Jeg giver dig mine tanker, du giver mig dine tanker. Du får noget hele tiden, og det gør, at du får motivation til at være her. Du er engageret i alt, hvad vi laver. Alle her kommer med en idé, med en tanke om, at de gerne vil blive bedre, så det her engagement, der også er, er det, som jeg synes, er det, som gør ULK til noget særligt.”

Deltager på ULK (KFUM-Spejderne)

Denne strukturerede praksis med at 'give og få' har stor effekt på ULK-kurset, mens det på 7.-8. klassekurset er noget, der mere ubevidst sker, når man prøver sig selv og forskellige roller af i forskellige lege og temarammer. Det kunne være værd at overveje på en række kurser, hvordan deltagerne kan opfordres til at hjælpe til hinandens udvikling, som ULK-kurset lykkes med.

Inspiration til lederopgaver

Det er vigtigt for de frivillige instruktører hos FDF og KFUM-Spejderne, at aktiviteterne er både sjove og lærerige for deres deltagere. En instruktør fra 7.-8. klassekursen siger eksempelvis:

”Det nytter ikke noget, hvis man eksempelvis bare viser PowerPoints om FDFs værdier. Det lærer man ikke noget af.”

Uddrag af feltnoter, 7.-8. klassekursus (FDF)

Det kræver noget af de frivillige, der forventes at være sjove og kreative. Det kan være svært både for nye ledere, men også de rutinerede, der kan opleve et behov for fornyet inspiration. Derfor har flere kurser i FDF og KFUM-Spejderne netop fokus på dette.

Et konkret eksempel fra kursusPLUS var ’ryste sammen’-legene den første aften. Instruktøren viste med sit eksempel (rollemodel), hvordan legene kunne introduceres. Det blev bakket op at en henvisning til, at de let kunne findes i FDFs online legedatabase³⁰.

’Vi startede med ’Dav, jeg hedder Johnny, jeg har en kone og fire børn og arbejder på en knapfabrik’, [...] Til instruktørens overraskelse var der kun halvdelen, der kendte den, men hun sagde, at det, de havde gjort her, var simpelthen at tage en top ti fra legedatabasen, og dem kunne man bare lige putte ned i lommen og tage med hjem og bruge lige med det samme.’

Uddrag af feltnoter, KursusPLUS, (FDF)

For at sikre at inspirationen kan anvendes i praksis, har KursusPLUS desuden stort fokus på transfer til, hvordan den nye inspiration kan anvendes hjemme i kredsen. Det sker eksempelvis ved, at dette i høj grad italesættes. På et kursus som ULK (KFUM-Spejderne) arbejder de også med transfer – her gennem det konkrete værktøj, de har fået, nemlig ULK-bogen, der beskriver den teori og øvelser, som de har gennemgået på kurset, samt deltagerens egne noter og øvelsesbesvarelser. Bogen kan deltagerne så tage frem efterfølgende, når de skal bruge et af værktøjerne eller deres egne refleksioner.

’Også det her med, at man er meget fyldt op lige nu og kan næsten ikke engang huske, hvad man lærte i går, fordi det er så intenst det hele, men der har de så alle sammen fået den her ULK 67 bog, hvor alle de værktøjer, de har arbejdet med helt konkret, er i, så det ville være sådan en bog, som de ville kunne bruge og kunne slå op i – ’hvad var det nu med det her? Hvad var det nu med det her? Nu har jeg lige brug for det her anerkendelsesværktøj, hvad lærte vi egentligt omkring det, og hvordan er det, jeg lytter ordentligt, når folk med en anden personlighedsprofil end mig selv siger noget.’

Uddrag fra feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

Derudover kan de gode kursusoplevelser og andre deltagere/instruktører give anledning til inspiration hos deltagerne. Det er eksempelvis tilfældet med denne deltager, som er

³⁰ <https://legedatabasen.dk/>

blevet inspireret til at drømme om en ny type frivilligt spejderarbejde, hun kunne tænke sig at engagere sig i.

"Jeg vil også gerne prøve at være LUP, fordi jeg synes faktisk, det er megafedt det, som de laver."

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

LUP'en (en tutor-instruktør) hjælper den enkelte deltager med den personlige udvikling og afholder personlige én-til-én samtaler i løbet af kurset. Her har deltageren haft gode oplevelser og har fået fornyet inspiration.

Kapitel 11: Kursusinstruktørernes motivation

Dette og næste kapitel omhandler de FDFere og KFUM-spejdere, der laver uddannelse. Hvorfor vælger de at bruge så meget af deres fritid på at lave uddannelse for andre, og hvad får de ud af dette? Lige som temaet om deltagernes motivation og udbytte, er også temaet om kursusinstruktørerne delt op i to kapitler med fokus på henholdsvis motivation og udbytte.

På baggrund af interviews og observationer er der særligt fire temaer, som betragtes som centrale for kursusledere og instruktørernes motivation. Temaerne er:

Tablet 7: Kursusinstruktørernes motivation

Kursusinstruktørernes motivation
Opfordring
At give noget igen
Mulighed for at fortsætte som spejder/FDFer
Nye muligheder for progression/udvikling

Lige så vel som deltagerne motiveres de frivillige kursusinstruktører af, at nogle opfordrer dem til at engagere sig. Frivillighedsundersøgelsen 2020 foretaget af VIVE peger da også på, at 51 pct. af alle frivillige er blevet det, fordi de er blevet udvalgt/opfordret (Espersen et al. 2021: 53).

Det opleves som anerkendelse at blive opfordret/anbefalet, og det kan være motiverende for den enkelte instruktør. Mange kursusledere er blevet opfordret til det, og det er almindelig praksis, at denne selv udpeger sin stab. Det er således en typisk rekrutteringsmetode, og dette tema beskrives nærmere i kapitel 13 i afsnittet om 'rekruttering af ledere til kurserne' og vil derfor ikke belyses yderligere i dette afsnit. I stedet vil dette kapitel behandle de tre øvrige temaer.

Frivillighedsundersøgelsen 2020 viser desuden, at de frivillige i særlig grad motiveres af at gøre noget konkret på et område, som interesserer den enkelte, og at man som frivillig deltager i et fællesskab, man kan lide. Som de næstmest betydningsfulde begrundelser fremgår, at man kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet, og at man som frivillig bliver gladere for sig selv. Mens der på femte- og sjettepladsen kommer, at man som frivillig lærer noget gennem praktisk erfaring, og at man som frivillig kan lære noget om det, man arbejder med (Espersen et al. 2021: 55). De frivillige kursusinstruktører i FDF og KFUM-Spejdernes motivation har således betydelige overlap med det generelle billede blandt frivillige. Men der er også forskelle og nuancer herpå.

Da denne del af rapporten centrerer sig om kursusinstruktørernes motivation, er det eksempelvis ikke lokalsamfundet, der er i fokus, men det at give noget igen til organisationen. Det nævnes som en stærk motivation for flere af de frivillige. Det belyses nærmere i det følgende.

At give noget igen

Mange FDFere og KFUM-Spejdere har en oplevelse af, at de har fået meget givet i deres FDF-/spejdertilværelse. Det har de lyst til at give videre til nogle andre FDFere/spejdere.

”Man oplever at få så meget, når man selv er spejder, det får man lyst til at give tilbage til spejderbevægelsen. Sådan har jeg det i hvert fald.”

Instruktør, ULK (KFUM-Spejderne)

”Jamen, jeg er jo kommet til, fordi jeg på et tidspunkt syntes, at jeg godt ville mere med FDF, jeg ville gerne give mere tilbage af det, jeg selv har fået som deltager og som leder også.”

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Dermed sker der en udveksling af tid, engagement og kompetencer mellem medlemmerne og 'organisationen', som begge citerer nævner. Antropologen Marcel Mauss beskrev dette fænomen med udveksling, da han udfoldede gavegivning som en måde at understøtte relationer mellem mennesker. Udveksling af gaver (såvel som tjenester og kompetencegivende uddannelser/gode kursusoplevelser) er en måde gensidigt at anerkende hinanden på og derved opretholde relationen. Både FDF og KFUM-Spejderne sikrer uddannelsestilbud og støtter deltagerne økonomisk og regner til gengæld med, at deltagerne vil bruge kompetencerne i organisationen.

Teoretisk perspektiv

I essayet 'Gaven: Gaveudvekslingens form og logik i arkaiske samfund' (1923-24) beskrev Marcel Mauss, hvorledes gaveudveksling mellem folk er med til at knytte sociale bånd. I sine studier følger han stammegrupper, der både internt og eksternt udveksler gaver. Gaven har indlejret en gæld i sig, som gør, at modtageren er nødt til at gengælde den, og der sker en reciprocitet, hvor parterne løbende udveksler større og større gaver.

Men gaven skal ikke nødvendigvis gengældes til den specifikke person, som modtageren fik den af. Mauss beskriver, hvorledes gavegivningen er struktureret i et system af totale ydelser, der betyder, at en gave, der gives til en person eller et samfund i systemet, vil bevæge sig rundt i systemet. På et tidspunkt vil gaven vende tilbage til den oprindelige giver

Mauss 1925

Instruktørerne har lyst til at give noget 'tilbage' til organisationen, selvom det er nogle andre mennesker end dem, der har været noget for dem tidligere. Organisationens opfattelse som det, Mauss kalder et system af totale ydelser, hvor gaver gives i et større system. På samme måde vil deltagerne sandsynligvis ikke gengælde gaven direkte tilbage til instruktørerne på en uddannelse, som dog sikkert får tak og en god oplevelse selv. Hvis deltagerne bruger uddannelsen aktivt i deres lokale kreds/gruppe, selv bliver instruktør en dag, eller laver noget andet aktivt frivilligt arbejde i organisationen, gengælder de gaven, de har fået.

Motivationen for at give noget igen kan yderligere fordres af at se andre udvikle sig. Det beskrives af flere instruktører/kursusledere. På Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne) fortæller en instruktør, der har været med på kurset, siden det startede i 2016, hvordan det bliver ved med at være meningsfyldt for ham at komme og bruge sin tid på at lave dette kursus.

'Da jeg spørger ham, hvorfor han vender tilbage år efter år, siger han: 'Det er et godt spørgsmål', tænker sig om og fortsætter: 'Dem der kommer, er typisk ret urutinerede i nogle af de her forskellige discipliner, så der er en stejl læringskurve, men de når ret langt, eller de tager i hvert fald noget med hjem. Altså de kan nå at lave noget, og det er fedt at se den der udvikling.'

Uddrag fra feltnoter, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

En instruktør fortæller, hvordan hun på sit første kursus (som instruktør) er så optaget af at facilitere fællesskab og store oplevelser for andre, at hun bliver rørt, da kurset er slut.

"Jeg kan huske, at jeg begyndte også at græde, fordi det var min første, hvor jeg følte, at jeg havde været med til at give dem noget, hvor de kan se tilbage og har lært nogle ting om dem selv og fundet nogle venner, som de måske ikke regnede med at få, og få nogle oplevelser."

Instruktør på 7.-8. klassekursus (FDF)

Mulighed for at fortsætte som spejder/FDFer

Når man som medlem af FDF fylder 18, går man fra at være senior til at være voksen og måske leder i FDF. Det beskrives af flere, at det kan opleves lidt som et tomrum, fordi der pludselig ikke aktiviteter for en selv længere. Hvis man vil fortsætte i FDF, må man således engagere sig i at lave aktiviteter for andre.

"Jamen, du er voksen, når du er 18 år, og dermed er du leder, når du er 18 år. Puha, det bliver meget formelt lige pludseligt."

Medlem af Uddannelsesforum (FDF)

Med KursusPLUS er der nu et uddannelsesstilbud til de 19-25-årige, hvilket kan udfylde lidt af tomrummet og klæde denne aldersgruppe på til at kunne fortsætte i FDF som ledere, uanset erfaring.

Hvis man ikke ønsker at være leder, men gerne vil fortsætte sit engagement, kan man træde ind i et udvalg. Men ellers har forbundet ingen tilbud til 'voksne', der ikke ønsker at være ledere i FDF. Som 18+-medlem i KFUM-Spejderne er det muligt at oprette en klan, hvor medlemmerne kan fortsætte med at lave aktiviteter på egen hånd. Det er således en struktur, hvor medlemmerne holder fast i både netværk, spejderidentitet og kan fortsætte deres aktiviteter.

Som kursusinstruktør er det ikke blot netværket med jævnaldrende, men også fællesskabet på tværs af årgange, der understøttes. Ligesom deltagerne, motiveres kursusinstruktørerne i høj grad af at være en del af det større fællesskab. At blive instruktør på et kursus er en

mulighed for at fortsætte som spejder/FDF'er, også selvom man måske ikke vil være leder hjemme i gruppen/kredsen (eller som supplement hertil). På kurserne møder instruktørerne ligeledes andre spejdere/FDF'ere, som har samme interesser som en selv. At være instruktør på et kursus er desuden en intens oplevelse for de fleste, hvor man må løse ufordsete opgaver i fællesskab. Dermed oplever instruktørerne nogle af de samme elementer, som de udfordrer deres deltagere med, og det er med til at ryste dem godt sammen.

"Deltagerne kommer mega tæt på hinanden, men det gør instruktørerne også, fordi man går igennem så meget og stress, og man får bare ingen søvn, og det er virkelig bare en intens uge."

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Nye muligheder for progression/udvikling

Som instruktør kan en leder få lov af udvikle sig og prøve sine kompetencer af i praksis. I begge organisationer fortælles der desuden om, at der også kan være en progression i, hvilket alderstrin man er instruktør for. Det påpeges, at man kan 'arbejde sig op', så flere instruktører starter med at lave kurser for de yngste deltagere som 7.-8. klassekursus (FDF) og Roland 1 (KFUM-Spejderne), til eksempelvis seniorkurser (FDF) og ULK eller Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne). Det hænger sammen med en idé om, at det kræver noget mere af lederne at lave kurser for ældre deltagere, da niveauet opleves som højere.

'Kursuslederne siger, at det er et godt førstegangskursus, fordi der er klare rammer. FDF har 'obligatoriske' moduler, der skal indgå i programmet, da det er en grundlæggende intro til FDF. (...) Mange instruktører vil gerne være instruktører på seniorkursus, men det kræver lidt mere, også fordi deltagerne kan være 18 år. Der duer det ikke at være 20 og uerfaren. Så instruktørrollen på kurset kan være første skridt på en 'lederkarriere' i FDF.'

Uddrag fra feltnoter, 7.-8. klassekursus (FDF)

Der er gode læringsmuligheder for nye instruktører i at prøve sig selv af i instruktørrollen på et kursus med klare rammer og udvikle nye instruktørkompetencer her. Det kan være en motivationsfaktor i selv at udvikle kompetencer, mens det også kan være motivation, at man gerne vil være instruktør for et af de ældre alderstrin.

Kapitel 12: Kursusinstruktørernes udbytte

Feltobservationerne viser, at kursusinstruktørerne både får mulighed for at udvikle sig og give noget igen, mens de får lov at forsætte som spejder/FDF'er, når de engagerer sig i at lave kurser. Kursusinstruktørerne får dermed deres motivation opfyldt. Dertil får instruktørerne glæde ved at give noget igen, de får netværk, når de engagerer sig og forlænger deres spejder/FDF-virke, og de får kompetencer, når de udvikler sig. Det er udbytte afledt af dette. Derfor vil dette kapitel fokusere på de tre udbytteformer: glæde, netværk og kompetencer.

Dertil kommer status som et udbytte, som kursusinstruktørerne ikke selv har omtalt, at de oplever, men hvilket til gengæld er en fortælling, der fortæller om andre instruktører og særligt kursusledere, som har en særlig prestige på nogle kurser. Det er således relevant at tale om status som et udbytte, og det hænger sammen med den anerkendelse, der også ligger i at være udvalgt til en opgave, når instruktører og kursusledere opfordres.

Tabel 8: Kursusinstruktørernes udbytte

Kursusinstruktørernes udbytte
Glæde
Netværk
Status
Kompetencer

Glæde

Først og fremmest får de frivillige kursusinstruktører del i store oplevelser og glæden ved at give dette videre til nogle andre FDFere/spejdere. Det opleves derfor som at engagere sig i meningsfulde aktiviteter, og det gør de frivillige instruktører glade. Det giver energi på kontoen, som en kursusleder beskriver:

"Altså, jeg har mødt min kone gennem FDF, så hun har jo fuld forståelse for, hvad det er, jeg går og laver, og hun kan jo se, at når jeg kommer hjem, er jeg sprængfyldt med mere FDF-energi, altså god energi avler energi. Så hun kan jo se, hvad det gør godt for mig, og så er tolerancen derhjemme også noget bedre."

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Kursuslederen påpeger således, at engagementet kun forstærkes yderligere, når man engagerer sig. Det styrker relationer og kompetencer, og ikke mindst så har anerkendelse været et vigtigt udbytte for den frivillige KFUM-spejder bag dette citat.

"Jeg har følt, at jeg har udviklet mig i det, jeg har lavet. Så jeg har følt, at jeg har fået noget ud af det og øvet mig på en eller anden vis. Jeg har også fået noget tilbage igen. Jeg har fået nogle relationer, som har villet mig og været rigtig gode til at anerkende mig – også inden at det var noget, man sagde højt. Så brugte vi faktisk rigtig meget tid på, når vi sluttede kurserne eller under kurserne, at sige 'du er mega god'."

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Det at blive spurgt om en frivilligopgave giver en oplevelse af anerkendelse, som rapporten tidligere har vist. Det er således både et udbytte samt en yderligere motivation for engagement.

Netværk af ligesindede

Som beskrevet i motivationsafsnittet er rollen som kursusinstruktør en måde at fastholde sin identitet som FDFer/spejder på. Det er også en måde at fastholde og udvide sit netværk på, på samme måde som deltagerne gør det. Enten fordi man engagerer sig frivilligt med nogen, man kender i forvejen, eller fordi man laver aktiviteter, der opleves som meningsfulde i et fællesskab af ligesindede.

Der skabes også relationer mellem deltagere og instruktører. Her får instruktørerne lov at være rollemodeller og inspirere nogle unge FDFere/spejdere.

”Vi kan hygge os, men der er også den her autoritære lederrolle, som de har. Det er nogle, som jeg respekterer, og det er nogle, jeg skal høre efter, når de snakker. Men der er plads til hygge og snak, så jeg synes virkelig, at staben har gjort et godt stykke arbejde, og jeg er ret glad for, at det er den stab, jeg har været afsted med.”

Deltager, ULK (KFUM-Spejderne)

Citatet vidner om, at rollen som instruktør er respekteret, samtidig med at de kan lave sjov. Der er således en vekslen mellem en formel og uformel rolle. Selvom citatet understreger et asymmetrisk forhold mellem deltager og instruktør på nogle områder, så illustrerer det samtidig, at der er plads til at være to ligesindede mennesker, der er engagerede i samme organisation.

Status

En række informanter beskriver, hvorledes rollen som kursusleder og instruktør er forbundet med en vis prestige. En informant kalder det 'rockstjernestatus'.

Denne status er indlejret i rollen, selvom det givetvis ikke er motivationen for den enkelte kursusleder eller instruktør, der, som motivationsafsnittet viste, fremhæver andre aspekter såsom at se andre vokse og give noget tilbage til organisationen. Her kan drages en parallel til Gilwell-kurset, som er KFUM-Spejdernes kursustilbud til den erfarne voksne leder. Det beskrives som 'elitekurset' og giver en vis prestige, selvom Gilwell netop har fokus på at servicere andre, og selvom Gilwell-tørklædet, som en spejder må bære efter dette kursus, symboliserer ydmyghed og hjælpsomhed med sine grå og røde farver.

Prestigen ligger dermed i, at der er en anerkendelse og respekt omkring rollen, som forrige citat påpeger. Denne oplevede status heri kan hænge sammen med, at vedkommende gør noget, der er svært eller eksklusivt. Allerede i det at nogle kursusledere bliver udpeget til opgaven, og at disse udpeger deres egne instruktørhold, sker der en udvælgelse. Som tidligere nævnt kan denne form for rekruttering gennem anbefaling og netværk opleves som en anerkendelse af den enkeltes kompetencer, som kan forstærke oplevelsen af prestige i rollen som kursusleder/instruktør.

Kompetencer

Et kursus kan være en arena, hvor en frivillig instruktør kan få lov at prøve sine kompetencer af og udvikle på dem. FDF/KFUM-Spejderne opleves som organisationer, hvor det er trygt at prøve sig selv af, som nedenstående citat viser. Det har for denne instruktør givet både evner til at tage ansvar og initiativ. Det er kompetencer, som opleves som nødvendige på kurserne, hvor der nogle gange skal handles hurtigt, eller planen må laves om. Disse kompetencer bliver derfor i høj grad udviklet hos vedkommende via rollen som instruktør.

”Jeg tror, at meget af det, jeg har lært, er at tage ansvar eller være den, der siger ’vi gør sådan her’. Fordi da jeg var yngre, har jeg haft lavt selvværd og sådan nogle ting, og skolerelateret har jeg altid hadet at fremlægge og kom til at ryste fuldstændig. Men hver gang jeg har været til FDF i kredsen, har jeg altid været sådan lidt ’jeg kan godt fortælle, hvad vi skal nu’, og det er jo bare kun blevet bedre efterfølgende. Fordi når der er arrangementer eller kurser, så bliver man nødt til at gøre noget. Eller hvis der er en plan, der lige pludseligt ikke fungerer, og der står 40 deltagere og spørger, hvad de skal gøre nu, så bliver man nødt til at finde løsningen på et problem og så sørge for, at det bare går godt.”

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Det opleves, at lederuddannelse giver kompetencer, som kan anvendes i mange andre sammenhænge, blandt andet i erhvervslivet. Det omtales særligt hos KFUM-Spejderne, der som tidligere beskrevet har en målsætning om at oplære individer, der kan bruge lederkompetencer i alle aspekter af livet. En distriktsuddannelsesansvarlig (DTU) fortæller:

”Det er ikke uden grund, at spejdere i rigtig, rigtig mange tilfælde vil blive valgt til i job-samtalsituationer, hvis det står mellem to kandidater.”³¹

DTU (KFUM-Spejderne)

Der er således ingen tvivl om, at kursusledere og instruktører får noget ud af at lave kurser, selvom motivationen i høj grad har deltagerne som omdrejningspunkt. De får glæde ved at lave kurserne, det giver status og anerkendelse, de får lov at bruge og udvikle deres kompetencer og udvide deres netværk.

Deltagerne i denne undersøgelse (deltagere såvel som instruktører på kurser) har været engagerede FDFere og KFUM-spejdere, som har valgt at prioritere uddannelse højt. Det betyder også, at deltagerne har været meget positivt stemt over for at engagere sig i dette. Den primære barriere, der nævnes, er således, at det kan være svært at finde tid til alt det, de gerne vil. Dertil er der elementer, som både kan være fordrende og hæmmende for engagement.

³¹ En undersøgelse på området viser, at 87 pct. af danske erhvervsledere vurderer det positivt, hvis en potentiel ny medarbejder har ledererfaring fra frivilligt regi. Det gælder således både spejdere, FDFere og en række andre frivillige foreninger. Se mere i Klaus Levinsen 2014: ”Foreningsengagement og ledelseskompeter”. Del af antologien Foreninger for Fremtiden <https://duf.dk/analyse/foreninger-for-fremtiden>

Et eksempel herpå er lederrekrutteringsprocessen, som opleves som motiverende og anerkendende over for de udvalgte, der prikkes til opgaven. Det resulterer desuden ofte i kvalificerede instruktørhold. Men det kan også betyde, at nogle potentielt dygtige instruktører ikke engagerer sig i at lave kurser, fordi de føler sig overset, hvilket er demotiverende (Cropanzano et al. 2007). Det kan derfor være værd at overveje, om nogle af disse potentielle instruktører kan nås på anden vis, når der rekrutteres.

Spørgsmålet om rekruttering behandles nærmere i det følgende, hvor der sættes fokus på rammerne for at lave kurser for organisationernes ledere.

DEL 4: ET KURSUS BLIVER TIL



Introduktion til del 4: Et kursus bliver til

Kurserne er koncentreret lederuddannelse, hvor ledere samlet på ét sted lærer om organisationen og tilegner sig kompetencer i et intensivt forløb, ofte over en weekend eller ferieuge. Det betegnes ofte som en 'kursusboble' – en helt særlig ramme, hvor hverdagen glemmes for en stund, og deltagerne og instruktørerne er fuldt ud til stede i det, der foregår på selve kurset.

Forud for afviklingen af et kursus, er der gået mange timer med at definere og udvikle det enkelte kursus. Først er formålet defineret, og rammerne klarlagt, herefter er en gruppe frivillige gået i gang med planlægningen. Alt dette sker i spændingsfeltet mellem organisationens interesse og de frivilliges engagement og medindflydelse. Det er en balance, når de frivillige kursusledere skal have frihed til at præge og forme de uddannelser/kurser, de står for, samtidig med at indhold og delingen af værdier og holdninger er af central betydning for organisationerne. Dette afsnit vil derfor belyse, hvordan de to organisationer arbejder med blandt andet organiseringen og kvalitetssikring af kurserne, rekruttering af instruktører samt mesterlære.

Kapitel 13: Rammesætning og kvalitetssikring

I bilag 1 beskrives begge organisationers organisering af deres uddannelsesområde og udbuddet af kurser. Begge organisationer har både lokale og landsdækkende uddannelses tilbud. I forhold til organiseringen af de kurser, som forbundet/korpset er ansvarlige for, er det interessant, at de to organisationer griber udbuddet af kurser lidt forskelligt an.

I FDF udvikles og vedtages forbundskurserne af de uddannelsesansvarlige, som er en blanding af ansatte og frivillige. Derefter udpeges kursuslederne af en ansat. Vedkommende er herefter kursusleder, til vedkommende vælger at stoppe, eller den ansatte vælger en ny.

Det samme gælder for enkelte centrale kurser (ULK og Gilwell) hos KFUM-Spejderne, hvor kursuslederen udpeges af den frivillige uddannelsesleder. På de øvrige kurser er der en struktur, en rammebeskrivelse og åbne ansøgningsprocesser, hvor en kursusleder søger om lov til at afholde et specifikt kursus. Vedkommende kan have en fuld stab i ryggen ved ansøgningstidspunktet eller rekruttere efterfølgende.

De to forskellige tilgange afspejles i, hvordan der for det enkelte kursus arbejdes med mål og rammer. I KFUM-Spejderne er alle kurser knyttet op på en mål- og rammebeskrivelse, der viser, hvad deltageren skal lære og opleve på netop dette kursus. Det beskrives således:

”Mål og rammer styrer: Vores uddannelse er styret af mål og rammer, og det betyder, at selvom der findes flere kurser med samme navn, kan indholdet være meget forskelligt. Én ting er dog sikkert – uanset hvilket kursus (med samme navn), du deltager på, så når du samme mål. Som bekendt er der flere veje til Rom, og sådan er det også med KFUM-Spejdernes uddannelse.”

<https://kfumspejderne.dk/uddannelses tilbud/>

Med mål- og rammebeskrivelsen sikres, at deltagere på samme slags kursus opnår samme mål, selvom staben og aktiviteterne varierer. Dertil har Styregruppen for Uddannelse (SUD) i foråret 2022 udgivet et 'Uddannelseskodex'³², der beskriver normer for god uddannelse i KFUM-Spejderne. Det er således en tydeliggørelse af forventningerne til kursusstaben og kvaliteten af kursusindholdet.

Hos FDF er alle kurser knyttet op på tre-fem punkter, som de skal indeholde. I 7.-8. klassekurset hedder det f.eks. at:

”Der gives i programmet særlig prioritet til følgende områder:

- Kristendomskundskab
- Friluftsliv, natur og orientering
- Sang og musik
- Leg og bevægelse”

<https://fdf.dk/uddannelse/kurser/kursus-start>

³² <https://kursushaandbog.kfumspejderne.dk/f%C3%B8r-kurset/kvalitet-uddannelseskodex>

Det giver også rammer for kursets aktiviteter og fungerer som retningslinjer for de frivillige i forhold til planlægningen af programmet, selvom punkterne er meget løst definerede. Der er blandt kursuslederne i FDF en oplevelse af stor grad af frihed og tillid fra forbundet, som det blandt andet beskrives i følgende citat.

”Der er stukket de her forskellige programpunkter ud, og så går jeg ud fra, at forbundet har den tiltro til, at [vi] som kursusledere får sat et program sammen sammen med vores instruktører, der opfylder kriterierne – altså, de krav der er. Og der er jo sådan set ikke nogen krav, der er specificeret ud fra forbundet. Det er jo bare, at vi skal have bibeltimer, vi skal have FDFs struktur, og så skal vi snakke om det og lære de unge det på den måde, vi har lyst til at gøre det og give viden videre på.”

Kursusleder, 7.-8. klassekursus (FDF)

Den frihed til selvbestemmelse oplever de frivillige også hos KFUM-Spejderne.

”Der er rigtig meget frihed. Der er rigtig mange af de her programpunkter, som går igen, men det er meget, at man ligesom har et programpunkt, og så kan man gøre stort set med det, som man vil. Programpunkter som f.eks. formidling, det var faktisk både på ULK sidste år og det her ULK, men det har alligevel været to vidt forskellige programpunkter.”

Instruktør, ULK (KFUM-Spejderne)

Friheden er med til at give instruktørerne ejerskab, da de selv får lov at definere meget af kursernes program og tilgang. Med friheden følger dog også muligheden for at ramme ved siden af. En instruktør på 7.-8. klassekurset fortæller, at hun nogle gange synes, der godt kunne være mere kvalitetskontrol. For det betyder noget for hende, at deltagerne lærer noget og har nogle sjove oplevelser. Og der duer det ikke blot at vise deltagerne PowerPoint slides – de skal aktiveres og grine sammen.

Rekruttering af ledere til kurserne

Når kursuslederen er udpeget eller valgt som beskrevet ovenfor, har hun/han ansvar for at rekruttere de øvrige instruktører. Nogle steder er der stor kontinuitet – som på ULK, hvor to tredjedele af instruktørerne fra påskens ULK gik igen, mens der på andre er stor udskiftning, som det var tilfældet på vinterens 7.-8. klassekursus (FDF). Andre kurser skulle sammensætte et helt nyt hold instruktører, som kursusPLUS (FDF), der afholdtes for første gang, mens en klan var gået sammen om at lave et Roland 1 kursus (KFUM-Spejderne) sammen for første gang. Halvdelen af denne stab laver Roland 1 sammen igen året efter.

Eftersom kursuslederne udpeger egne instruktører, eksisterer der i begge organisationer en form for prikkekultur, hvor det er lettest at komme i betragtning som instruktør, hvis man kender kursuslederen eller andre instruktører på kurset. Ellers er det muligt i KFUM-Spejderne at søge om at oprette sit eget kursus.

Kun i få tilfælde arbejder FDF med at lave åbne opslag på instruktørpladser på et kursus, hvis det har været svært for kursuslederen at rekruttere. Men det er muligt at tage på FDFs

instruktørkursus, der giver uddannelse i at facilitere aktiviteter og andre instruktøropgaver. Man kan godt deltage, selvom man (endnu) ikke er tilknyttet et specifikt kursus. Deltagerne på instruktørkurset er ikke garanteret en plads på et kursus, men de har her mulighed for at spille sig selv på banen i forhold til at blive rekrutteret til et kursus.

Der findes ingen skabelon for, hvordan rekrutteringen finder sted, eller hvilke kompetencer man skal besidde. Det er i princippet muligt for alle frivillige at henvende sig til kursusinstruktøren. Omvendt kan det være svært at gennemskue, hvad der skal til for at komme i betragtning.

"Der er nogle, der er nysgerrige på, hvordan man kommer ind i en stab, fordi det kan virke til altid at være sådan noget med, at man skal kende nogle, der kender nogle."

Kursusleder, ULK (KFUM-Spejderne)

"Man kan sige, at alle i staben kender jeg fra et andet arrangement eller oplevelse, bare et regi, og det er der mange, der klandrer mig lidt for - 'Du vælger kun dem, du kender'. Ja både og, men jeg gør det primært for at sikre, at det vi laver, er i orden. Jeg vil sikre, at der er kvalitet i det, som vi giver deltagerne med hjem. Så det kan godt være, at nogle er sådan lidt 'det kan være svært at komme ind i staben', 'nej det er det ikke, du skal bare spørge, men det gør du ikke, fordi du tør ikke, det er også ærgerligt."

Kursusleder, Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne)

Kendskab til instruktøren eller en anbefaling fra andre er således en måde, kursuslederne 'kvalitetssikrer' kurserne. For den udvalgte instruktør kan det give en oplevelse af anerkendelse af ens kompetencer.

"Jeg må gøre et eller andet rigtigt, tænker jeg, siden jeg er blevet spurgt. Så det er også lidt dejligt med noget anerkendelse."

Instruktør, 7-8. klassekursus (FDF)

Flere kursusledere fortæller, at de har en liste af navne, som er mulige instruktørkandidater. På ULK-kurset (KFUM-Spejderne) blev en tidligere deltager fra det foregående ULK-kursus desuden inviteret med i staben. En tilgang til rekruttering som praktiseres af nogle kursusledere i KFUM-Spejderne.

"En af dem, der var med i årets stab, var en af vores deltagere fra sidste kursus. Vi spurgte, om han havde lyst til at være med. Vi syntes, han virkede kompetent, nysgerrig og dygtig og kunne give noget til deltagerne, til sig selv såvel som til hele staben."

Kursusleder, ULK (KFUM-Spejderne)

At have instruktører med forskellig anciennitet og erfaring er én måde at skabe diversitet i instruktørgruppen på. Selvom kursuslederne håndplukker fra eget netværk af folk, der måske minder om dem selv, giver kendskabet til de potentielle instruktører også mulighed for at udvælge instruktører med forskellige profiler.

Forskellighed som en styrke

Når instruktører rekrutteres gennem netværk, er der risiko for at finde folk, der minder om en selv, og det er noget, som flere kursusledere er opmærksomme på.

”Der sker altid noget, når man sammensætter en gruppe. Så sammensætter man også nogle, der minder om en selv. Man kan også se i den gruppe, vi har her, der er folk – jeg tror, at der er mange, der godt kan lide den dybe samtale (...) men det er en tanke, jeg har, at vi skal være lidt forskellige.”

Kursusleder, ULK (KFUM-Spejderne)

Men forskellighed blandt instruktørerne anses som en styrke. Forskellige typer af instruktører kan byde ind med forskellige kompetencer og vidensområder. Det handler dog i høj grad også om at have forskellige personer, der kan fungere som rollemodeller, som deltagerne kan spejle sig i. Et parameter er eksempelvis, at instruktørerne kommer med forskellige baggrunde og interesser.

”Der nogle militærmænd, universitetsstuderende – der er mange, vi er nogle forskellige typer, men det er jo også noget af det, som er fedt.”

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)



De forskellige profiler og interesseområder betyder også, at lederne ofte kan supplere hinanden. I en lederflok kan det eksempelvis være, at én leder er særligt god til andagter og samtaler om tro, mens en anden er engageret i samfundsaktuelle emner, som vedkommende er god til at diskutere med de unge, mens en tredje er god til at lege og pjatte. På den måde kommer lederflokken rundt om FDFs værdier – relationer, tro, leg og samfundsengagement – idet hver leder også skaber relationer til de unge på hver sin måde. Det er ikke nødvendigt at være lige passioneret om alle dele, så længe man kan stå inde for værdierne og bakker de andre instruktører op i deres programpunkter og interesser.

Billede fra ULK-kurset, hvor en instruktør fortæller om instruktørernes forskellige profiler. Foto fra KFUM-Spejdersnes Instagramprofil 11/4 2022, hvor ULK-kurset havde 'Instagram takeover'.

'Jeg spurgte ham [instruktøren], hvad han synes var fedt ved FDF, og han sagde i hvert fald eksplicit, at det måske ikke var så meget det her med verdensmål – det sagde ham ikke så meget, og sådan noget med bibeltime og sådan noget. Det var måske ikke grunden til, at han var i FDF, og hvis han skulle sige noget om, hvorfor han var i FDF, så var det meget det her med leg og læring (...) men det betyder jo ikke, at han ikke bakker op om de andre ting.'

Uddrag fra feltnoter, 7.-8. klassekursus (FDF)

En anden måde at arbejde med diversitet i en instruktørflok på er ved at se på personlighedsprofiler. Det er et redskab, som indgår på flere kurser, dog primært i forhold til deltagerne. Så vidt vides, er det ikke et element, som kursuslederne eksplicit forholder sig til, når de sammensætter deres stab. Men på ULK kurset (KFUM-Spejderne) har både deltagere og instruktører taget personlighedstesten '16 personalities'³³ forud for kurset, og derfor er der bevidsthed om instruktørernes personligheder, som også italesættes overfor alle deltagere på kurset.

Roller og opgaver

Empirien viser således, at begge organisationer har fokus på forskellighed som en styrke. Hos FDF er rekrutteringen og rollefordelingen blandt instruktørerne op til den enkelte kursusleder, mens man i KFUM-Spejderne har udarbejdet en struktur for stab-sammensætning, som fremgår af kursushåndbogen. Der skal eksempelvis altid være stabsmedlemmer, der udfylder funktionerne som vejleder/tutor, unge 'føl' (nye instruktører) og en materialeansvarlig med i staben. De beskrevne roller hos KFUM-Spejderne svarer godt overens med de opgavetyper, der er på FDF-kurserne, og opgaverne beskrives nærmere nedenfor.

På ULK-kurset kaldes tutorerne for LUP'er, fordi deres opgave er at zoome ind på den enkelte patrulje eller deltager. De forsøger gennem samtaler at guide patruljen i forhold til udfordringer og løsningsmuligheder i det interne samarbejde, i forhold til gruppens trivsel osv. Med LUP-funktionen og patruljestrukturen har KFUM-Spejderne en stærk struktur for at italesætte den enkelte spejders og patruljes udvikling. Det sker eksempelvis til 'patruljeild' på Gilwell, hvor patruljen samles og reflekterer over dagen. Det sker også i de personlige samtaler, som LUP'en afholder med den enkelte unge på ULK. Også LUP-samtalerne er organiseret, så der findes en konkret 'manual', som man kan vælge at følge, hvis man som LUP synes, det er rart at have noget at støtte sig op ad.

Med LUP funktionen er der et stort fokus på den enkelte deltager, og på samme tid gjorde især ULK-instruktørerne noget ud af at holde sig ude af deltagerens synsfelt, når de ikke selv var på. Dermed opfordres deltagerne indirekte til at instruere og løse udfordringer selv, som følgende uddrag fra feltnoterne beskriver:

'Det siger nok noget om prioritering, hvor ULK handler så meget om den personlige udvikling. De er seks patruljer med seks deltagere i hver, og til hver patrulje er der så to LUP'ere på. Der er meget fokus på den enkelte, og derfor er der også sat mange

³³ <https://www.16personalities.com/da>

ressourcer af til det. Samtidig er det jo også en øvelse i at være selvstændig. Der tænkte jeg også over, at staben er – når de ikke er på, så er de der ikke. Så sidder de ovenpå spisesalen, der har de sådan et loftrum. Så hænger de ud der, så man ser dem altså ikke. Eller jo, selvfølgelig går de og forbereder nogle andre ting, men de er ikke så synlige, men det betyder også, at de unge deltagere selv er i gang, og de skiftes til at stå for morgensamling, og de skiftes til at stå for den her rengørings-session, der er hver dag efter frokost, og det er altså dem, der instruerer dem, det er dem, der laver den her patruljemelding osv.'

Uddrag fra feltnoter, ULK (KFUM-Spejderne)

Hos FDF er denne opgave mindre organiseret, men varetages på forskellige måder. Kurser som seniorvæbnerkurser og seniorkurser har en struktur, hvor deltagerne har valgt en gruppe, som de indgår i hele ugen. Dermed har de en fast gruppe med fast tilknyttede instruktører, der har fokus på netop deres gruppemedlemmer, og der er tilrettelagt én-til-én samtaler, som kan tage udgangspunkt i eksistens og tro, hvorfor instruktørerne i høj grad har en tutorfunktion, som minder om LUP. På andre kurser, som eksempelvis 7.-8. klassekurset, er der ingen faste grupper eller faste instruktører på den enkelte. I stedet deler instruktørerne sig ud ved de forskellige borde hver morgen, og ser alle deltagerne i øjnene og taler med dem om, hvordan de har det. Det vil således ofte være en ny instruktør, som deltagerne taler med de forskellige dage.

Backstage

Der findes andre funktioner, der er mere backstage, men som også er centrale for, at et kursus kan afvikles. Heriblandt de køkkenansvarlige, der spiller en aktiv rolle, selvom de bruger meget tid i køkkenet. De har i varierende grad relationer til deltagerne afhængigt af deres øvrige arbejdsopgaver. Alligevel kan det være dem, deltagerne går til i forhold til særlige (kost)hensyn, og dermed kan køkkenpersonalet få indblik i personlige forhold, hvis en deltager eksempelvis har allergier, spiseforstyrrelse eller af religiøse eller politiske overbevisninger ikke spiser bestemte fødevarer.

Hos KFUM-Spejderne prioriteres det fra korpsets side, at de køkkenfrivillige er med til planlægningen i Uddannelsesweekenden. På kurserne sidder køkkenpersonalet ofte sammen med instruktørerne og indgår i den løbende evaluering og planlægning undervejs i kurset. På mange kurser er maden tænkt ind i helheden på kurset, først og fremmest er måltidet en del af den sociale sammenhængskraft, hvor deltagerne lærer hinanden bedre at kende.

Madlavning er desuden en vigtig del af Roland 1-deltagernes (KFUM-Spejderne) kursusoplevelse og færdighedsudvikling, når de laver mad over bål. På de fleste andre kurser er det køkkenpersonalet, der står for at tilberede maden, men det integreres stadig i temaet, når der eksempelvis serveres fisk på ULK (KFUM-Spejderne), som en del af kursets fisk/havfantasiramme. På 7.-8. klassekursets temaeftermiddag om verdensmål og FDFs internationale projekt blev temaet indtænkt i dagens frokost, hvor køkkenpersonalet udfordrede sig selv med at lave et klimaneutralt måltid, der indebærer, at en lokal landmand forsynede kurset med lokale råvarer leveret med sin elbil. På den måde er der sammenhæng mellem mad og kursernes øvrige aktiviteter eller fiktive ramme.

Mesterlære

Mesterlære er en væsentlig del af langt de fleste FDFere og KFUM-spejderes lederuddannelse og omdrejningspunktet for meget af den læring, der foregår hjemme i kredsen/gruppen, hvor nye og erfarne ledere står for at lave aktiviteter sammen. Men mesterlære foregår også i kursusammenhæng på flere niveauer, som det følgende afsnit vil beskrive.

Hos KFUM-Spejderne er der i kursus håndbogen direkte beskrevet, hvorledes enhver stab bør have et uerfarent 'føl' med i staben, der kan oplæres gennem learning by doing. På den måde sikres uddannelse af nye instruktører:

"Det anbefales, at der altid er mindst ét føl med i staben for at sikre løbende uddannelse af nye stabsfolk."

<https://kursushaandbog.kfumspejderne.dk/f%C3%B8r-kurset/staben>

I praksis kan det forvaltes på forskellige måder. I et distrikt, der har meget fokus på oplæring af især unge stabsmedlemmer, har de en fast praksis for at inkludere nye ledere i kurser. Distriktets uddannelsesansvarlige (DTU) fortæller, at de for hver erfarne instruktør også har én ny med, og på den måde uddanner de otte unge ledere på hvert kursus.

"Det giver jo så et dobbelt output af kurset. Det giver det, vi altid får, nemlig nogle super glade spejdere, der har fået selve kurset, men det giver også de her otte nye potentielle fremtidige stabsmedlemmer, som jo kan være med til at lave kurser fremadrettet, så at vi på den måde også sikrer, at vi har nogle til at lave kurserne næste år, næste år og næste år igen."

Interview med DTU (KFUM-Spejderne)

Igen er denne praksis ikke på samme måde struktureret hos FDF. Alligevel er det ofte en del af instruktørholdets sammensætning, at man har instruktører med forskellige erfaringer. 7.-8. klassekurset bestod eksempelvis af to erfarne kursusedere, en instruktør, der havde været instruktør én gang før, samt tre 'grønne' instruktører. De blev omtalt som grønne, eftersom de ikke havde kursuserfaring, men de havde til gengæld stor ledererfaring hjemme fra kredsen eller fra andre sammenhænge.

Mesterlære er en oplagt måde at lade nogle nye instruktører øve sig, mens der er erfarne ledere med som backup. Både kursusedere og instruktører på 7.-8. klassekurset (FDF) fortæller, at dette er et godt 'begynderkursus', og at man der kan få erfaring at bygge videre på. Instruktørerne har i høj grad mulighed for at udfordre sig selv, da det primært er dem, der er 'frontstage' på kurset og faciliterer programmet, mens kursusederne tager sig meget af det bagvedliggende.

'Kursusederne går meget op i, at det skal være et ligeværdigt samarbejde mellem instruktørerne. Det er selvfølgelig dem, der står med ansvaret i sidste ende, men de vil gerne give instruktørerne så meget plads som muligt for at udvikle og byde ind og lave aktiviteter, og så kan de ligesom være bagstopperne – altså, det er dem, der tager over, når en af deltagerne er blevet syg eller nogen, der ikke er kommet. Det er også dem, der lige

hjælper lidt ekstra i køkkenet, fordi der lige var travlt. Så får instruktørerne lov til at køre aktiviteterne, hvilket de så er virkelig gode til.'

Uddrag fra feltnoter, 7.-8. klassekursus (FDF)

På Gilwell (KFUM-Spejderne) er der desuden struktureret en feedbackordning, så den enkelte instruktør altid er sikret, at mindst to andre instruktører observerer, når vedkommende holder oplæg/underviser, og kommer med efterfølgende feedback. En del af læringen sker desuden ved at observere, hvordan de andre instruktører faciliterer. Som en instruktør på 7.-8. klassekurset fortæller:

"At lære af de andre instruktører, og hvordan de gør det, det lærer man virkelig også meget af. Altså bare når vi sidder og spiser, og der skal være ro, så er der nogle, der vil være sådan lidt 'så, nu skal vi være stille' og det kan jeg hurtigt bare gå hen til. Men det med, at nogle af dem bare står, indtil der bliver stille og sådan noget – det er også noget, jeg vil overveje."

Instruktør, 7.-8. klassekursus (FDF)

Det handler for instruktøren ikke om, hvem der har mest erfaring eller er bedst til en færdighed, men det er i sig selv en inspiration at møde forskellige tilgange.

Det er således også instruktører og ikke kun deltagere, der inspireres i deres ledervirke af at deltage på kurser. Det må siges, at mesterlæren foregår på mange niveauer samtidigt, hvilket KFUM-Spejdernes kursus ULK er et godt eksempel på. Instruktørerne består her af nye og erfarne stabsmedlemmer, der uddanner deltagere, der også har varierende ledererfaring. Deltagerne er inddelt i patruljer, hvor de på skift står for en morgenandagt, aktivitet/leg og fordeling af rengøringsområder, og dermed leder de øvrige patruljer. Derudover planlægger og afvikler hele deltagerflokket et løb for deltagerne på Roland 1-kurset, som befinder sig på lejrcentret ved siden af. Deltagerne er således med til at lave aktiviteter for nogle yngre/mindre erfarne spejdere.

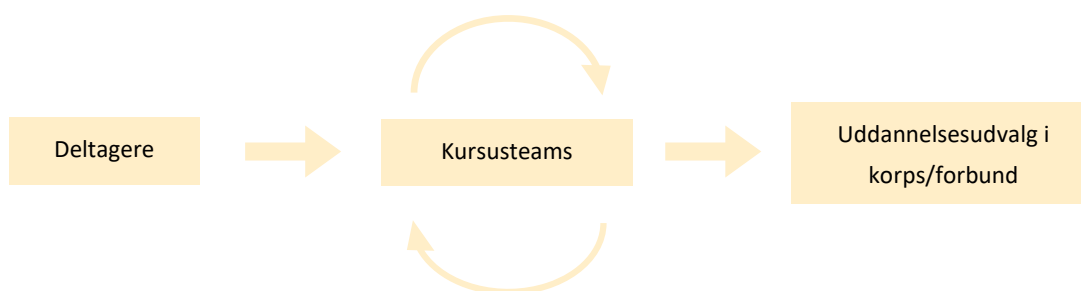
Kapitel 14: Evalueringen af kurser

Hvor ovenstående analyse primært er baseret på feltarbejde og interviews, er følgende afsnit kommet til på baggrund af gennemlæsningen af forskellige kursusevalueringer fra Roland 1, Roland 2, ULK, Diamant, Diamant Extrem (KFUM-Spejderne), Seniorkursus Vork og KursusPlus (FDF), samt evalueringer mellem kursusledere og uddannelsesudvalg i de to organisationer. Alle disse kurser er målrettet unge under 25, og tre af de syv kurser (Roland 1, ULK og KursusPLUS) udgør en del af datagrundlaget for både dette kapitel og den øvrige undersøgelse. I dette kapitel inddrages således data fra fire andre kursustyper, som bidrager med nye indsigter.

På baggrund af evalueringsmaterialet sætter dette kapitel fokus på evalueringskulturen på ungdomslederkurserne og den rolle, som evalueringerne spiller. På baggrund af analysen vil særligt fire pointer fremhæves som centrale for evalueringskulturen. Disse er formuleret som fire teser, som præsenteres i det følgende.

Overordnet set er der en naturlig, lineær bevægelse i evalueringerne. På kursernes sidste dag evaluerer deltagerne, hvordan kurset har været, og kursusinstruktørerne tager disse input med videre i deres egen interne evaluering af, hvordan det var at planlægge og afvikle kursus. Derefter videregiver kursuslederne en kort evaluering til de respektive uddannelsesudvalg, hvis primære formål synes at være at sikre, at forskellige lærings-, metode- eller indholdsmål er overholdt. Denne linearitet i evalueringerne er skitseret herunder. Kursusinstruktørerne foretager desuden grundige evalueringer af det netop afholdte kursus (pilene, der cirkler omkring 'kursusteams').

Figur 2: Lineær kursusevaluering



Disse formelle evalueringer bliver skrevet ned og gemt. Samtidig foregår der undervejs i kurserne en mere uofficiel evaluering blandt deltagere og instruktørerne. Det foregår blandt instruktørerne i frokostpausen eller ved planlagte møder, og der kan tages højde for deltagernes synspunkter på de enkelte aktiviteter.

En afsluttende evaluering af eller samtale om deltagernes egen indsats og udvikling er derfor ofte noget, der foregår i patruljerne/ grupperne eller mellem instruktørerne og den enkelte deltager. Denne evaluering er ofte mundtlig eller også er den privat og derfor ikke noget, der gøres offentligt tilgængelig.

De interne, kursus-specifikke evalueringer

Den interne evaluering, som mange instruktørhold foretager, synes at tjene to formål: Dels skal evalueringen afrunde/afslutte den lange, komplekse og ofte udmattende proces, det er at lave kursus, og dels skal den kvalificere planlægningen, aktiviteterne og afviklingen af det næstkommende kursus. Gennemlæsningen af interne evalueringer viser, at evalueringerne generelt har en klar rød tråd, er velstrukturerede og kommer omkring rigtig mange aspekter af det at lave kursus. Evalueringerne synes altså at have en høj detaljeringsgrad, de synes at være velforberedte, og de synes at have et klart sigte mod at forbedre det næstkommende kursus af samme slags.

Dette klare sigte mod at forbedre næstkommende kursus ses i evalueringernes store fokus på specifikke aktiviteter og moduler. En meget stor del af aktiviteterne på kurserne er dog helt nytænkte aktiviteter, som ikke kan læne sig op ad eller tage udgangspunkt i tidligere evalueringer. Samtidig kan tidligere evalueringer være så lange, indforståede og aktivitetsspecifikke, at de kan være svære at benytte i processen med at skabe nye aktiviteter. Dette leder os frem til første tese om evalueringerne:

Tese 1:

Der bliver brugt mere energi på at udføre evalueringerne, end der bliver brugt på at anvende evalueringerne.

Et generisk eksempel på en aktivitetsspecifik evaluering kunne være følgende sætning:

"5 færre poster + der skal bruges lidt tykkere clips på post 13, tiden skal skrues op med 15 minutter, og ballon-posten duer ikke i blæsevejr. Red Michael var sjovt + Sovepose. De ville gerne have været fanget."

Uddrag af evaluering

Sådanne sætninger i evalueringen kan være kvalitativt enormt givende – hvis aktiviteten vel og mærke skal afholdes igen af de samme mennesker på det samme sted for de samme deltagere, mens det for en ny instruktør ville være svært at forstå og omsætte til konkret handling.

Det er dog sandsynligt, at det ikke er de samme mennesker, der kommer til at lave det samme kursus år efter år, da de fleste kurser hos KFUM-Spejderne 'går i udbud' hvert år, og der generelt er udskiftning af instruktører. På den måde synes der at blive lagt meget energi i at evaluere aktiviteter og moduler, der ikke nødvendigvis skal afholdes igen, hvilket leder frem til afsnittets anden tese:

Tese 2:

Evalueringer af specifikke aktiviteter har en lav grad af genbrugelighed, men en høj grad af læring for instruktørerne.

Samlet set ser det ud til, at de interne evalueringer er enormt fokuserede på at kvalificere indholdet på de efterfølgende kurser, selvom instruktørerne i princippet ikke ved, om de skal afvikle flere kurser eller afvikle de samme aktiviteter. Evalueringerne giver dermed ikke nødvendigvis svar på det, de forsøger at give svar på. Derfor kan det være en overvejelse, hvorvidt enten formålet med evalueringen eller de spørgsmål, der stilles heri, bør revideres.

Noget af det, som på den positive side opnås gennem aktivitetsspecifikke og kursusnære evalueringer, er, at instruktørerne reflekterer over egen praksis og giver og modtager feedback. Det er learning by doing i sin reneste form. For netop KFUM-Spejderne er dette princip vigtigt, og det står centralt i deres pædagogik og metode.

Learning by doing

Selve begrebet 'learning by doing' kommer ikke fra Baden-Powell, men udspringer af John Deweys beskrivelse af menneskets læring, hvilket i sin oprindelige form blev beskrevet som "Learning from experience, by doing and then reflecting on what happened" (Dewey, 1910 – How We Think). Mens refleksionsdelen således er udeladt i sloganet 'learning by doing' synes det i høj grad at være netop refleksionen over givne handlinger der fokuseres på, i de interne kursusevalueringer – hvilket også gælder for FDF.

Spørgsmålet er, om det vil være muligt at omsætte al den gode læring, der ligger i evalueringerne, og gøre den meningsfuldt for alle, og hvis, hvordan det i så fald skulle gøres. Et forsigtigt bud er, at der kunne arbejdes på at dreje evalueringerne væk fra det rent aktivitetsspecifikke og i stedet over mod det læringspecifikke (faktuelt og processuelt) eller det formålsspecifikke.

Den læringspecifikke evaluering kan først og fremmest se på det rent faktuelle: Hvor mange km/t gik kursusdeltagerne egentligt på hejken (modsat blot at konstatere, at hejken var for lang), eller hvor meget rugbrød spiste deltagerne egentligt (modsat at konstatere, at der var indkøbt for meget rugbrød). Denne tilgang skal så at sige trække den rent faktuelle læring ud, da denne er lettere at videregive. Dernæst er der også den processuelle læring: Hvordan arbejdes med..., hvordan løses..., hvordan gøres..., etc., da refleksionen over selve processen i det at planlægge og afvikle et kursus kan være en stor udfordring for mange nye instruktører, der ikke har den processuelle erfaring.

De analyserede evalueringer har i mange tilfælde trukket denne læring tydeligt frem. Der er dog også eksempler på det modsatte, og nedenstående sætninger er et lille udpluk af evalueringpointer, der ikke er fulgt helt til dørs, i forhold til at gøre læringen tydelig:

"Fedt at instruktørerne er på posterne på gruppernes døgn."

"Det var fedt at drikke tis og stikke sig med saltvand."

"Fordel at tage elektronik, mobiler og ure fra dem ved kursusstart."

”Køkkenet skal føle sig som en del af teamet og gerne have aktiviteter, der ikke er køkkenrelateret, hvis der er tid.”

”Blendet mad: Skidesjovt, men sygt nederen.”

Citater fra en række kursusevalueringer

Tages der udgangspunkt i det første eksempel, kunne det have været gavnligt at vide, hvad det er, der er fedt ved, at instruktørerne er på posterne – for dette er en læring, der kan arbejdes videre med i andre, lignende aktiviteter.

Den formålsspecifikke evaluering kræver, at kursUSDeltagerne eller instruktørerne på en måde inviteres med om ’bag facaden’ for at evaluere på formålet. Det vil sige, at i stedet for at se på aktiviteterne afgrænset (Hvordan var henholdsvis ryste-sammen-legen på stationen, hvordan var ryste-sammen-hejken, og hvordan var aftenens ryste-sammen-aktivitet?) så skal der i stedet evalueres på selve intentionen eller formålet med at lave aktiviteterne. ”Vi ville gerne ryste jer sammen den første dag – hvordan lykkedes vi med det?” Dette kræver selvsagt en vis refleksionsevne ved deltagerne, samtidig med at man som kursusholder stiller sig selv i en mere sårbar position: Lykkedes vi egentligt med det, vi ville? Her får instruktørerne ikke bare feedback på selve aktiviteten, men selve aktivitetens formål, og de lærer og reflektere således på et ekstra niveau i den formålsspecifikke evaluering.

Det kan desuden give anledning til at reflektere over nogle af de svære spørgsmål: Hvorfor har vi dette kursus? Hvorfor uddanner vi, og gør vi det rigtigt? Er de metoder og det indhold, der undervises i eller ud fra, stadig aktuelt?

Evaluering som afrunding

Ud over instruktørernes læring og overlevering til næste kursus, har evalueringerne som beskrevet i begyndelsen af afsnittet også en procesafrundende karakter. De interne kursusevalueringer tjener som en form for afslutning på den lange og komplekse proces, det er, at planlægge og afvikle et kursus. Derfor omhandler evalueringerne også de interne processer, der har været blandt instruktørerne op til og under kurset samt ikke mindst afklaringer af eventuelle diskussioner og uoverensstemmelser. På den måde ser det ud til, at instruktørerne får ’synkroniseret det hele’ og reflekteret internt over sammenhængen mellem deres visioner for kurset, værdier og aktiviteter. Dette leder os frem til den tredje tese:

Tese 3:

Evalueringer er et værktøj, der kan være med til at sikre, at instruktørerne forlader kurset med en fælles opfattelse af, hvad der skete, og hvad der var godt. Det skaber kontinuitet, og det skaber kvalitet.

Netop kontinuiteten er vigtig i de to organisationer, da værdierne, metoderne, traditionerne og fortællingerne skal gives videre til nyere generationer. Mange af kursernes elementer og moduler bliver diskuteret op mod en fælles forståelse af, hvad det er ’godt’, og hvad den ’gode’ aktivitet er. Det er således et af de steder, hvor organisationernes ellers

usagte idealer italesættes. Om det giver anledning til, at idealerne udfordres, er dog ikke sikkert.

Uddannelsesudvalgenes evalueringer

Mens FDFernes Uddannelsesforum ikke har en gennemgående evaluering af deres kurser, benytter KFUM-Spejdernes UddannelsesHR en samlet spørgeramme, som de forskellige kursusledere svarer på efter endt kursus. I denne spørgeramme synes der at være to forskellige typer af spørgsmål. Dels en række meget åbne spørgsmål, eksempelvis omkring hvilke erfaringer de har gjort sig, som fremtidige teams kunne få glæde af, hvordan de har oplevet samarbejdet med korpset, og hvilke informationer de savnede i opstarten. Derudover er der en gruppe af mere specifikke spørgsmål, eksempelvis om hvordan mål- og rammebeskrivelsen er implementeret, hvordan KBU helt konkret er anvendt på kurset, eller på hvilke måder kristendommen og det kristne budskab blev anvendt på kurset. Denne gruppe spørgsmål synes at tjene som en form for sikring af, at intentionerne med at afholde kurserne også blev omsat gennem de konkrete aktiviteter.

Det ser dog ikke ud til, at uddannelsesudvalgene i de to organisationer foretager en struktureret evaluering af, hvordan rammerne for at lave kursus er, på baggrund af direkte input fra kursusedtagere, instruktører og kursusledere. Samtidig ser det heller ikke ud til, at instruktørerne udfordrer deres deltagere med spørgsmål omkring rammerne eller relevansen af læringsindholdet i kurserne, da dette ofte er defineret ovenfra og derfor alligevel ikke noget, der kan ændres på. Dette føre os frem til den fjerde tese:

Tese 4:

Der er ingen overordnet plan eller ramme for evalueringerne af kurserne, og derfor kommer den relevante information ikke nødvendigvis videre til dem, der kunne bruge det.

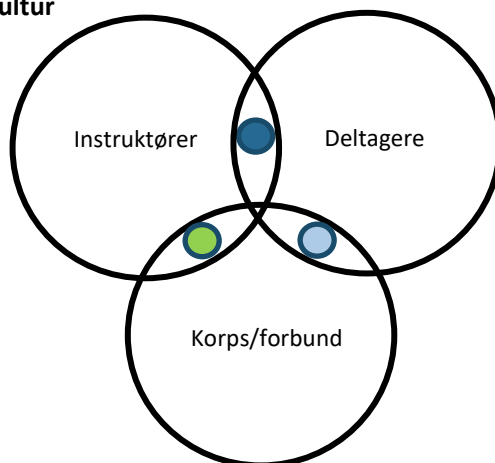
Tesen bygger på den lineære figur i starten af dette afsnit, hvor deltagerne evaluerer kurset til instruktørerne, der selv evaluerer deres eget kursus, hvorefter kursuslederen (I KFUM-Spejdernes tilfælde) giver få pointer videre til uddannelsesudvalgene. Selvfølgelig er uddannelsesudvalgene ikke interesserede i at høre, hvordan en given aktivitet fungerede, eller hvordan en given instruktør instruerede – men hvis deltagerne synes, at et givent læringsmål ikke gav mening, kunne det måske være, at dette var relevant viden for korpset/forbundet, der som bekendt opstiller læringsmålene og rammerne for kurserne. Ligeledes kan instruktørernes oplevelser af at mangle konkrete værktøjer i mødet med deltagerne også være relevant at vide for korpset/forbundet således, at det ikke er en pointe, der blot står i den interne evaluering uden at komme videre derfra.

Spørgsmålet er derfor, hvordan erfaringer kommer videre i en organisation, der er så lagdelt, som tilfældet er for FDF og KFUM-Spejderne. Hvordan kommer den relevante information frem til de relevante modtagere?

Fra lineær til cirkulær evalueringskultur

På baggrund af den fjerde tese kunne det overvejes, hvordan der kan skabes en mere cirkulær eller mere koordineret evalueringsstruktur, således at uddannelsesudvalgene også får input direkte fra deltagerne og/eller stabene. Med en bedre koordineret evalueringskultur kan det lineære forhåbentligt brydes om til noget cirkulært, således at der kommer nye kontaktpunkter mellem de forskellige aktører, som illustreret i figur 3.

Figur 3: Cirkulær evalueringskultur



De evaluermæssige emner der kunne være relevante at dele mellem de forskellige aktører, kunne eksempelvis være:

- Lyseblå: Hvordan er det læringsmæssige indhold/koncepterne på kurserne? Hvordan er relevansen af det lærte? Oplever deltagerne, at de møder problemstillinger i deres spejder/FDF-liv, som kurserne ikke forbereder dem til? Hvordan er tilmeldingsprocedurer og deadlines, informations(niveau), kendskab, pris, etc.? Hvordan lever kurset op til formålet?
- Grøn: Har instruktørerne redskaberne og kompetencerne til at afvikle kurser på de niveauer, de nu engang gør? Kan de håndtere situationerne, der opstår? Hvordan er rammerne for at lave kursus? Er der nye samarbejdsbehov? Hvordan virker økonomi-overlevering efter endt kursus? Hvordan udvælges instruktører til teamet, etc.?
- Mørkeblå: I dette kontaktpunkt sker der allerede meget evaluering omkring indholdet på kurset, sammensætning af kursets elementer, rummeligheden, læringen, vejledningerne, etc.

Idéen med den cirkulære evalueringskultur, som præsenteres her, er ikke, at der skal være mere evaluering, og det skal bestemt ikke løses ved blot at rundsende flere spørgeskemaer eller ved at få kursusinstruktørerne til at gennemgå en stribe foruddefinerede spørgsmål med kursisterne. I stedet handler det om at koordinere den stærke evalueringskultur, der allerede er, og udnytte denne bedre. Det vil kunne ske ved, at aktørerne på de enkelte niveauer hver især overvejer, hvad der er relevant og vigtigt at videregive til næste niveau, eksempelvis:

- Hvilket af det, kursisterne siger til instruktørerne, er relevant for næste års kursus eller for uddannelsesudvalgenes udvikling af kursustilbud?
- Hvilket af det, instruktørerne siger til dem selv i den interne evaluering, er relevant for et efterfølgende kursus, for uddannelsesudvalget eller for andre kurser?
- Hvilke af de overvejelser, som uddannelsesudvalgene har på forkant/bagkant af kurserne, er relevante for deltagere og instruktører?

At gøre sig kvalificerede overvejelser om, hvad der kunne være relevant at vide for andre lag i organisationen, kræver naturligvis et vist kendskab til disse andre funktioner og til de opgaver, de løser. Her kan den meget hierarkiske og divisionaliserede arbejdsdeling i korpse/forbundene være både en hindring, men også en fordel, da der er meget tydelige afgrænsninger af ansvar og opgaver. Det kræver selvsagt en ret stor dedikation at evaluere på vegne af andre i organisationen og at tænke evalueringen videre end den kontekst og særligt den 'kursusboble', instruktørerne befinder sig i netop der.

Som afsnittet har vist, er evalueringer en måde at tage læring med videre fra en proces, så den kan anvendes i andre sammenhænge. Afsnittet viser, at evalueringerne ikke altid finder de svar, som giver egentlig brugbar læring til organisationen og kommende kurser. Til gengæld er de stærke på netop den feedback til den enkelte leder, som man må sige i et lederuddannelsesperspektiv også er et væsentligt element, som har et læringspotentiale for lederne i de to organisationer. Men hvis man vil styrke viden i organisationerne, har afsnittet givet nogle bud på, hvordan man kan styrke netop dette, så evalueringerne bliver brugbare for flere.



Perspektivering

Undersøgelsen har på mange måder vist, hvordan KFUM-Spejderne og FDFs lederuddannelser medvirker til en levende og personbåren dialog, som styrker de to værdibårne organisationer. Undersøgelsen er en del af et udviklingsprojekt, som skal styrke de to organisationers fortsatte arbejde med uddannelse og frivillighed. Samtidig er der resultater, der kan være interessante for andre aktører i civilsamfundet og folkeoplysningen. Derfor sætter denne perspektivering både fokus på resultater, der kan være til inspiration for andre aktører, og resultater, der kan bruges som gensidig inspiration i de to organisationer.

Perspektiveringen ser først på det generelle læringspotentiale for det brede forenings- og folkeoplysende landskab:

- Organisationernes fortælling om sig selv – og fortællingens styrker og udfordringer
- Frivilligheden og motivationen
- Det personlige og det kollektive udbytte
- Aktiviteternes betydning
- Evalueringer, værdi og kvalitet

Dernæst behandler perspektiveringen en række forskelle og ligheder i de to organisationer til gensidig inspiration. Herunder:

- Uddannelsesstilbud – fokus og målgrupper
- Bredde og dybdeuddannelser
- Organisering og kvalitetssikring

Fortællingens styrker

Undersøgelsen viser, hvordan fortællingen om værdier og organisationen går hånd i hånd på lederuddannelserne og bidrager til, at der i de to organisationer skabes et større fællesskab. Et fællesskab, der giver både ledere og medlemmer oplevelsen af samhørighed og forbundethed med andre i samme organisation. Det tydeliggør organisationens formål, vigtighed og berettigelse.

Et større fællesskab

I en undersøgelse blandt de uniformerede korps i Aalborg blev både medlemmer, forældre, bestyrelsesmedlemmer og ledere bedt om at vurdere, hvor enige de var i 14 forskellige udsagn om det at være spejder/FDF'er. Lederne var mest enige i udsagnet:

'Som spejder/FDF'er er man en del af et større fællesskab'

Medlemmerne var mest enige i, at man som spejder/FDF'er er en god kammerat, og dernæst peger også de på det større fællesskab som karakteristisk (Bjerrum et al. 2021).

Vigtigheden af at favne, genfortælle og genfortolke sin egen historie ser i stigende grad ud til at være aktuel i store dele af det folkeoplysende foreningsliv. Både aftenskoler og foreninger har været under pres fra Konkurrencestyrelsen og interesseorganisationer for de kommercielle aktører på fritidsområdet, hvor der sættes spørgsmålstejn ved foreningernes kommunale tilskud. I takt med at flere forskellige aktørtyper udbyder den samme slags aktiviteter, bliver det vigtigt at kunne understrege, hvad der er særligt ved de folkeoplysende aktiviteter. Det er noget, der eksempelvis tidligere var en del af et obligatorisk grundkursus for undervisere i aftenskolen, som man i dag er gået væk fra. Men for de folkeoplysende skoleformer kan der også (i hvert fald lokalt) være et behov for at have fokus på den fælles fortælling. Så man, selvom man kommer fra forskellige forbund eller har forskellige målgrupper, sammen kan vise, hvorfor man er vigtige samfundsmæssige aktører.

Med inspiration i KFUM-Spejderne og FDF kan en vej til et større fokus på foreningslivets fortælling og betydning være at uddanne de centrale aktører i både aktiviteter og værdier og foreningslære. At der bliver (gen)skabt en mere generel forståelse af foreningernes betydning og fælles styrke.

Den stærke fortællings udfordringer?

De identitetsskabende aspekter af lederuddannelserne (fortællingerne, værdierne og symbolerne) i de to organisationer bidrager som vist til at skabe dedikerede frivillige. Med de første kurser til 13-14-årige får en del ledere tidligt en tæt relation til korpset/forbundet. De bliver frivillige, der indgående forstår både organisationen, arbejdsmetoderne, aktiviteterne og målgruppen.

Sammen med den stærke 'prikkekultur' og en tradition for at rekruttere gennem det interne netværk, kan det på længere sigt blive en udfordring, når der skal rekrutteres nye ledere. Begge organisationer oplever en vis grad af udskiftning blandt ledere, og lokalt kan der være en oplevelse af, at det er svært at rekruttere gode ledere. Problemstillingen var udtalt i undersøgelsen af de uniformerede korps i Aalborg fra 2021:

"Resultaterne stiller dog også spørgsmålet, om den stærke værdimæssige forankring kan give udfordringer. Undersøgelsen viser, at kun 10 pct. af de deltagende ledere ikke har været aktive i et af de uniformerede korps som barn. Samtidig oplever mange ledere, at det at rekruttere ledere og særligt dygtige ledere er blandt de tre største udfordringer. I mange andre fritidsaktiviteter rekrutteres ledere og trænere gennem forældregruppen."

Bjerrum et al. 2021, s.162

Denne undersøgelse understreger, hvordan lederidealene indlæres og indlejres. Der er således høje forventninger til, hvad det vil sige at være en god leder. Det kan være svært som ny uden spejder-/FDF-erfaring at forstå koderne, og der kan være lang vej til at blive en ligeværdig del af ledergruppen. Nogle oplever, at det nærmest ikke er muligt at leve op til dette lederideal, hvis ikke man selv er vokset op i FDF-/spejderregi. Måske kan det også være svært for ledere med dybe rødder i organisationen helt at se, hvordan man kan bruge andre typer af ledere eller at få de nye ledere lært de rigtige ting.

FDF har med deres 'grundlæggende lederuddannelse' sat fokus på nogle af de temaer, der er vigtige for en ny leder, og med Roland 1 for voksne søger KFUM-Spejderne at give nye ledere den særlige 'spejderånd' eller oplevelse. Det bliver spændende at se, hvad de relativt nye tilbud kommer til at betyde for nye ledere. Et vigtigt punkt vil i hvert fald være, at der samtidig udvikles en kultur i grupperne/kredsene for at bruge tilbuddene.

Måske kan det være væsentligt, at man også som voksen leder 'bliver prikket' til at tage kurser/uddannelser. At man også her får adgang til 'fortællingen'. Det kan ske i gruppen sammen med de andre ledere eller på et af de andre niveauer. Det vigtige vil være, at den fortsatte uddannelse/udvikling bliver et tema – også for og blandt voksne ledere i begge organisationer.

Både FDF og KFUM-Spejderne har fokus på problemstillingen på landsplan³⁴, hvor der er fokus på, hvordan man rekrutterer og 'oplærer' nye ledere. Det vigtige er, at dette fokus på både muligheder og udfordringer også deles af grupper og kredse, som er de enheder, der skal arbejde med at rekruttere og fastholde nye ledere – også uden forudgående erfaring fra organisationen.

Tidlig talentudvikling – er der en bagside?

Den tidlige oplæring og lederuddannelsesmulighederne for de unge spejdere og FDFere, giver, som undersøgelsen viser, dedikerede og velkvalificerede ledere. Det betyder også, at medlemmerne har tid til at tage uddannelse og prioritere det på et tidspunkt i deres liv, hvor de er i den uafhængige eller den frie livsfase. Man kan på en måde sige, at der er tale om en tidlig talentudvikling og specialisering.

Inden for idrætten er man imidlertid begyndt i stigende grad at diskutere, om man med den tidlige udvælgelse af talenter og tidlig specialisering kan skabe andre udfordringer. Specialiseringen kan for de udvalgte på den ene side blive demotiverende og på den anden side går man tit glip af fantastiske udøvere, der modnes senere, men falder fra, fordi de ikke blev 'valgt'³⁵. Sammenligningen skal tages med forbehold, da diskussionen her handler om selve idrætsaktiviteten og ikke lederuddannelse, og FDF og KFUM-Spejderne har desuden stort fokus på rummelighed i deres aktiviteter. Men der kan være en pointe i at overveje, om det tidlige fokus på transition fra blot at være aktivt medlem til at tage lederansvar, kan skabe frafald blandt dem, der primært er optaget af aktiviteterne og det lokale fællesskab? Er der fokus på stadig at skabe udviklende aktiviteter hjemme i kredsen og gruppen for denne målgruppe, eller bliver de overflødige? Er der andre mindre lige veje til ledergerningen end den, som 'kursustrapperne' peger på? Kan man få en større talentmasse af ledere til at blomstre?

I forbindelse med tidlig talentudvikling er det værd at overveje, hvorvidt lederuddannelsens formål er at fastholde eller forny. Hvordan er forholdet mellem at udvikle, forbedre

³⁴ Se for eksempel: [Tiltræk flere voksne - Tiltræk flere - Kredsudvikling - Kredsservice \(fdf.dk\)](#), [Værktøjer for ledere - KFUM-spejderne \(kfumspejderne.dk\)](#)

³⁵ <https://www.teamdanmark.dk/presse/nyheder/2022/marts/unge-talenter-er-ikke-smaa-eliteatleter/>

og give organisationernes medlemmer muligheden for at gå nye veje, kontra at fastholde, cementere og bevare det der er, eller engang var.

Netop denne dobbelthed i uddannelse og opdragelse har altid været udgangspunkt for forskellige, filosofiske diskussioner, der mere eller mindre alle tager udgangspunkt i det pædagogiske paradoks: Vi opdrager individet til ikke at blive påvirket af ydre indvirkninger (selvstændighed), ved netop at påvirke det med ydre indvirkninger (opdragelse), (von Oettingen 2010).

Dette paradoks står organisationerne overfor til hverdag, idet de uddanner og opdrager spejderne/FDFerne til enten selvstændighed eller til at være nogen - men det sker indenfor en relativt snæver og forudbestemt ramme. Der er eksempelvis forskellige kontrolinstanser, der skal godkende kurser. Der er uddannelsesudvalg, der udvælger de bedst egnede kursusledere. Der er manualer, der beskriver, "hvordan man gør". Der er krav til mål-, indhold- og rammer. Der er faste metoder, der skal benyttes, og de værdier, der blev formuleret for mere end hundrede år siden, er stadig gældende.

Det er samtidigt interessant, at der er så relativt stor en andel af organisationernes medlemmer, der falder fra, des ældre de bliver. Således står den "hårde kerne" tilbage, som må formodes at bestå af dem, der har det godt i netop den opdragelse og uddannelse, der er i organisationerne. Uddannelserne ser i hvert fald ud til at være et effektivt værktøj til at fastholde disse medlemmer. Det er i høj grad også denne kerne, der er med til at udvikle og afholde organisationernes lederuddannelser. På den måde sker der en bevarelse gennem selektion, og spørgsmålet er derfor, hvordan man skaber plads til tilpasning eller fornyelse i et system, der er designet til at reproducere sig selv?

Frivilligheden og motivationen

I kapitel 9 og 11 blev henholdsvis kursusedtagernes og instruktørernes motivation for frivillighed behandlet. Ser man på kursusunstruktørernes motivation sammenholdt med Frivillighedsundersøgelsen 2020 (Espersen et al. 2021), ligner grunden til, at man påbegynder det frivillige arbejde, meget det generelle billede blandt frivillige. I 2020 var det 51 pct. af alle frivillige, der svarede, at de begyndte som frivillige, fordi de blev opfordret til det eller valgt til det (ibid., s. 52). At opfordre eller 'prikke' sine medlemmer er altså et godt og gennemprøvet redskab til at rekruttere nye frivillige.

Når man så kigger nærmere på årsagerne til, at man laver frivilligt arbejde, eller hvad der motiverer de frivillige, viser denne undersøgelse nogle aspekter eller nuancer, som den overordnede frivillighedsundersøgelse ikke umiddelbart peger på.

Nedenstående boks viser de 12 begrundelser, som Frivillighedsundersøgelsen 2020 arbejder med. De to udsagn, der scorer højest, er som nævnt i kapitel 11, 'at du som frivillig kan gøre noget, som interesserer dig' og 'at du som frivillig deltager i et socialt fællesskab, som du kan lide.'

12 begrundelser for frivilligt arbejde

Værdiorienterede begrundelser:

- at du som frivillig viser medfølelse med dem, som har det værre end dig
- at du som frivillig kan gøre noget på områder, som interesserer dig
- at du som frivillig kan gøre noget, som er vigtigt for lokalsamfundet.

Karriereorienterede begrundelser:

- at du kan få kontakter, som kan hjælpe dig i arbejdslivet senere
- at det er godt at have papir på, at man har arbejdet som frivillig.

Sociale eller fællesskabsorienterede begrundelser:

- at du har venner, som arbejder frivilligt
- at du som frivillig deltager i et socialt fællesskab, som du kan lide
- at du oplever et socialt pres for at deltage.

Begrundelser knyttet til muligheder for ny læring eller erfaringsdannelse:

- at du som frivillig lærer noget gennem praktisk erfaring
- at du kan lære mere om det, du arbejder med.

Begrundelser knyttet til personlig udvikling og tilfredshed med sig selv:

- at du som frivillig bliver gladere for dig selv
- at du føler dig betydningsfuld, når du arbejder som frivillig.

Espersen et al. 2021 s. 53-54

De motiver, der stod klarest blandt kursusinstruktørerne i denne undersøgelse, er:

- at give noget igen
- mulighed for at fortsætte som spejder/FDFer
- nye muligheder for progression/udvikling.

Muligheden for at fortsætte som spejder/FDFer kan til dels ses som, at man er en del af et fællesskab, som man kan lide. Men her er tilhørsforholdet noget stærkere. Det er et fællesskab, som man står inde for og ofte identificerer sig med. Det kan være en af grundene til, at den væsentligste grund til at bruge sin fritid på at være kursusinstruktør i FDF/KFUM-Spejderne er svær at genfinde i de 12 begrundelser i den almene frivillighedsundersøgelse.

'At give noget igen' til organisationen er som beskrevet et gennemgående motiv for kursusinstruktørerne. Det tætteste, man kommer på et sådant motiv, er det mere generaliserede udsagn om at gøre noget, der er vigtigt for lokalsamfundet. Her slår organisationernes værdiorientering igennem, og man kan argumentere for, at det at stå inde for værdierne i en organisation dermed ser ud til at tilføje et ekstra lag af motivation.

I den landsdækkende undersøgelse er de læringsorienterede udsagn 'at du kan lære mere om det, du arbejder med' og 'at du som frivillig lærer noget gennem praktisk erfaring' de femte- og sjettehøjest scorende udsagn. Det er helt tydeligt, at især KFUM-Spejderne har haft fokus på, at 'vi uddanner fremtidens ledere', men i forhold til kursusinstruktørernes motiver, er der særligt blandt KFUM-Spejderne også her et ekstra lag, hvor der er en stor bevidsthed om, at progression og personlig udvikling er noget, de søger – og får som kursusinstruktører. I undersøgelsen fremstår det dog mere som en værdi i sig selv eller til brug i det frivillige arbejde.

Ser man på kursusdeltagerne, der for manges vedkommende også er frivillige ledere, er oplevelser og læring til det frivillige arbejde også vigtige begrundelser for at bruge tiden på frivillighed (se kapitel 9). Undersøgelsen tegner således en særlig profil af de frivillige i de to organisationer, der til dels spejles i de generelle træk i danskernes frivillighedsmønstre, men har nogle ekstra dimensioner, der måske kan tilskrives organisationernes værdigrundlag og formål.

Det personlige og det kollektive udbytte

Undersøgelsen har vist, at deltagerne oplever at få meget ud af deres lederuddannelse. Den viser også, at forskellige uddannelser har forskellige formål, og eftersom deltagerne desuden er forskellige individer, får deltagerne også forskelligt udbytte med hjem.

Dette afsnit vil imidlertid diskutere, hvad det vil sige at få et udbytte med hjem, eftersom 'hjem' referer til to forskellige ting i de to organisationer. Det handler om, hvorvidt udbyttet skal ses som et personligt udbytte eller et kollektivt udbytte. Den fortælling begynder allerede ved hver organisations 'trin 1' i lederuddannelse. Det er selvfølgelig en forenkling, men det er interessant at se på, hvad hver af de to organisationer har valgt som fokusområder til deres første landsdækkende ungdomskursus, som FDFere og spejdere kan tage på som 13-årige. Det første landsdækkende ungdomskursus i FDF er 7.-8. klassekurset, der i høj grad handler om foreningslære, mens det i KFUM-Spejderne er Roland 1 med fokus på udvikling af den enkeltes færdigheder.

På 7.-8. klassekurset lærer deltagerne om FDFs værdier og struktur, men foruden den forbundsspecifikke foreningslære lærer de også om arbejdet med samfundsengagement på et bredere plan. På Roland 1 bliver deltagerne dygtigere spejdere ved at tilegne sig eller forfine deres færdigheder. Dermed er der fokus på, at den enkelte udvikler sig i et fællesskab med andre – i særlig grad i patruljerne – hvor også spejderne har en lille gruppe at øve samarbejde og demokratisering i/med. Dermed uddanner begge organisationer deres deltagere som demokratiske borgere gennem konkrete aktiviteter. Det er således to forskellige eksempler på, hvordan foreninger kan arbejde med demokrati og aktivt medborgerskab.

Det vægtes på Roland 1 og andre KFUM-Spejderkurser, at kompetencerne kan anvendes ikke bare hjemme i gruppen, men også i andre arenaer af spejderens liv som på studie/job og øvrigt privatliv. I nedenstående citat fortæller en DTU eksempelvis, hvordan lederkompetencer fra spejderverden også kan bruges i erhvervsammenhæng.

”Børn leder børn, og det der med, at man lærer at kunne lære fra sig, synes jeg er essentielt. Så det med at give folk muligheden for at tilegne sig kundskaber i den retning, synes jeg er superinteressant. (...) og så gøre dem selvstændige og give dem redskaber eller mulighed for at få redskaberne til det. Det er en rolle, som jeg synes er supervigtig. Det er ikke uden grund, at spejdere i rigtig, rigtig mange tilfælde bliver valgt i jobsamtalsituationer (...) Det er ikke uden grund, at man kalder spejderverdenen for verdens største lederuddannelse”.

DTU (KFUM-Spejderne)

At arbejdsgivere i erhvervslivet kan se en værdi i spejderuddannelserne, opleves både som en anerkendelse af lederuddannelsernes kvalitet og som en legitimering af, at der bruges ressourcer på at udvikle stærke individer i korpset.

Mens uddannelserne i FDF har et fokus på ’hvem er vi?’, har KFUM-Spejdernes uddannelser et fokus på ’hvem er jeg?’. Dette giver to forskellige udgangspunkter for læring. Alligevel ser det ud til, at de kompetencer, KFUM-Spejderne lærer, også anvendes i kollektivet, mens FDF’erne ligeledes bruger deres inspiration og samarbejdsevner individuelt og i alle de sammenhænge, de indgår i uden for FDF.

Aktiviteters betydning

Hvor mange foreninger har et stærkt aktivitetsfokus, er FDF og KFUM-Spejderne i høj grad værdibårne organisationer. Ser man på Dansk Ungdoms Fællesråds beskrivelse af den medlemsgruppe, som FDF og KFUM-Spejderne er en del af, er et af kendetegnene, at aktiviteterne er sekundære i forhold til værdierne³⁶.

Værdibårne fællesskaber

Formål og aktiviteter tager i overvejende grad afsæt i et samlet livs- eller verdenssyn forstået på den måde, at:

- den bærende idé er tydeligt retningsgivende for fællesskabet og organisationens virke
- den bærende idé afgrænser i høj grad både medlemskare og organisation fra andre idébaserede fællesskaber (hvilket ikke er det samme som, at der ikke kan være slægtskab eller værdisammenfald mellem to idébaserede organisationer)
- organisationens aktiviteter kan udskiftes og udvikles, så de til enhver tid understøtter den samlede idé bedst muligt.

Uddrag af DUF's tilskudsregler § 18

I undersøgelsen blandt de uniformerede korps i Aalborg (2021) blev dette perspektiv fremhævet af flere ledere. En leder formulerer det sådan:

”Det er formålet/værdierne, der er den grundlæggende kerne, men det er de konkrete aktiviteter, der fører dem ud i livet og skaber værdien hos spejderen.”

³⁶ https://duf.dk/fileadmin/user_upload/Editor/documents/Tilskud/Driftstilskud/Tilskuds- og revisionsregler/NOT_2019-05-13_DUFs_tilskudsregler.pdf

Samtidig blev lederne bedt om at vælge op til tre aktivitetstyper (ud af 18 på en liste), som de synes bedst kendetegner FDF/spejderne³⁷. 95 pct. svarede friluftsliv. Den aktivitetstype, næstflest valgte, var 'at tage på tur/lejr', hvilket 38 pct. pegede på. Også færdighedsaktiviteter og 'leg' blev af mere end hver fjerde leder fremhævet som noget, der er særligt for deres organisationer (Ibid s. 44). Selvom aktiviteterne er underordnet værdierne, er det 'spejder-/FDF-agtige' alligevel bundet op på aktiviteter.

Resultaterne i denne undersøgelse kan bidrage til at give et bud på, hvorfor nogle aktiviteter bliver særligt karakteristiske for organisationerne. Den tætte sammenknytning af aktiviteterne og værdierne på lederuddannelserne gør, at aktiviteterne i sig selv er betydningsmættede. Som dele af undersøgelsen har vist, spiller aktiviteterne også ind i hele forståelsen af det større fællesskab, og for eksempel lege, sange eller sketches kan få status som fællesskabsmarkører. Derved bliver aktiviteterne særligt spejder-/FDF-agtige på flere måder. Dette er et perspektiv, der kunne være interessant at undersøge nærmere blandt de kredse/grupper, der faktisk har valgt anderledes aktivitetsprofiler som musikkredse eller søspejdere. Hvad betyder valget af aktiviteter for deres fortolkning af formål og værdier?

For eksterne organisationer, kan analysen pege på, at det for mange foreninger kan være nyttigt at overveje hvilke værdier, der er indlejret i deres aktiviteter, og hvordan de hænger sammen med foreningernes formål og værdier. Hvordan er aktiviteter og praksis for eksempel med til at understrege foreningernes formål visioner?

Fra evaluering til værdi og kvalitet

Der er ingen tvivl om, at begge organisationer er stolte af deres uddannelser, og at der generelt er en opfattelse af, at uddannelse skaber stor værdi. Men hvordan måler man værdi for en frivillig lederuddannelse? Der er ingen ECTS-point. KFUM-Spejderne arbejder med mål- og rammebeskrivelser, men hvad med dannelse? Hvordan måler man den? Disse spørgsmål optager de frivillige og ansatte, der sidder i de to organisationers uddannelsesudvalg. I Uddannelsesforum hos FDF spekuleres der for eksempel over:

"Hvordan måler vi værdi i vores uddannelse? Og måske kommer der et spørgsmål inden, der hedder, hvordan definerer vi værdi af uddannelse inden for FDF?"

Medlem af Uddannelsesforum (FDF)

Styregruppen for Uddannelse i KFUM-Spejderne spørger sig selv: Hvad er kvalitet, og hvordan understøttes det?

"En af de ting, vi har været omkring, er, hvad kvalitet er, og hvordan understøtter vi så det ude i uddannelserne? Det er jo en løbende ting at sikre det."

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

³⁷ Undersøgelsen blandt de uniformerede korps i Aalborg inkluderer alle kommunens spejderkorps og FDF-kredse.

En af de måder, som begge organisationer forsøger at sikre sig, at uddannelserne lever op til deltagerens behov og ønsker, er ved løbende samt ved kursers afslutning at evaluere på dem.

Som kapitel 14 har vist, er de fleste evalueringer med deltagerne meget aktivitetsspecifikke. Selvom ovenstående afsnit viste, at aktiviteterne vægtes sekundært til værdierne, er det alligevel i høj grad det, der måles på i evalueringerne. Den aktivitetsspecifikke feedback giver den enkelte instruktør på aktiviteten god mulighed for at reflektere og lære heraf. Men det samlede læringspotentiale for, hvad kursusstabe og organisationen får ud af denne viden, er begrænset i forhold til den mængde af tid, som der bruges på at evaluere. Det kunne være interessant, hvis evalueringen i stedet havde fokus på, hvordan deltagerne oplever sammenhængen mellem aktiviteterne og værdierne.

Evalueringerne har dog også den funktion, at de fungerer som medinddragelse af deltagerne, der oplever at blive lyttet til og får mulighed for at ytre deres holdninger over for deres ledere. Det kan således ses som et led i at uddanne demokratiske borgere, som begge organisationer har som en del af deres formål.

Forskelle og gensidig inspiration

Et af de mest spændende aspekter ved denne undersøgelse er, at det har været muligt at gå i dybden med begge organisationer. Som undersøgelsen viser, er lighederne store og i analyserne har det givet god mening at behandle resultaterne tematisk frem for organisationsopdelt. Samtidig står det klart, at selvom de to organisationer for udefrakommende kan se ret ens ud, er der internt en hel del forskelle. Disse forskelle kan være en inspiration til at reflektere over egen praksis. Det kan både være i forhold til konkrete praktiske løsninger eller mere værdibaserede valg og tilgange. Denne del af perspektivering fremhæver nogle af de aspekter, som kan være til gensidig inspiration i de to organisationers kommende interne udviklingsarbejde. Samtidig kan andre lignende organisationer have glæde af at se, hvordan udfordringer kan imødegås på forskellige måder.

Uddannelsestilbud

Kapitel 1 beskriver forskellige ledertyper og deres behov for uddannelse. De to organisationer har til dels en sammenlignelig kursustrappe for de unge i alderen 13-18/19 år. Men i forhold til andre målgrupper kan der være gensidig inspiration at hente.

Begge organisationer har fokus på 'mesterlære' eller sidemandsoplæring. For at støtte denne proces har FDF som nævnt identificeret 15 temaer, som de nye ledere skal igennem, og udviklet et vejledningsmateriale til hvert tema. På den måde er der en mål- og rammebeskrivelse for uddannelsen i kredsen.

FDF har også en kredslederuddannelse, som retter sig mod lederne af de lokale kredse. Aalborgundersøgelsen (Bjerrum et al 2021) viste, at gruppe- og kredsledere har rigtig mange ansvarsområder. Det er alt fra at lede de andre frivillige, forældrekontakt og bestyrelses håndtering til betjening af medlemservice samtidig med, at de ofte er ledere selv og

skal have øje for gruppens/kredsens udvikling. Det kan således give god mening af have særligt fokus på at støtte og uddanne denne målgruppe.

Roland 1 for voksne (KFUM-Spejderne) er en af de uddannelser, der er blevet nævnt ofte i analysen. Her har KFUM-Spejderne udviklet en uddannelse særligt til de voksne ledere, der ikke tidligere har været spejdere eller taget lederuddannelse. Her får lederne lejlighed til at prøve spejderlivet på egen krop og dermed få en dybere forståelse af, hvad der er på spil, når de har deres egen gruppe med på lejr³⁸.

I forlængelse af det har KFUM-Spejderne med Gilwell-kurset et helt særligt tilbud til erfarne voksne spejdere. Her er ikke en aldersspecifik målgruppe som ved mange af de andre lederuddannelser. Det betyder, at man som leder/spejder kan vælge det tidspunkt, som passer bedst ind i ens livsfase og livssituation. Det betyder også, at der selv som voksen spejder er et tilbud, der ligger og venter på en, hvor man selv får lov til at være 'spejderen' og ikke den ansvarlige leder. Som beskrevet tidligere, er Gilwell-kurserne et internationalt fænomen, hvilket også giver kurset en særlig profil.


I kapitel 11 viste undersøgelsen, at det 'at give noget igen' er en vigtig motivation for mange af kursusinstruktørerne. Med reference til Mauss er der således en 'gavegivningslogik' mellem medlemmerne og korpset/forbundet, hvor gavegivning er en løbende proces, der knytter bånd mellem parterne. Gavegivningen finder sted i et lukket system, som her udgøres af de enkelte organisationer, og når en instruktør giver noget igen til organisationen, vil den specifikke modtager som oftest være en anden end den FDF'er/spejder, der selv modtog noget fra. Med Gilwell-kurset har organisationen også noget at give til de voksne ledere, selvom de har stor erfaring i organisationerne.

Det sidste kursus, der skal fremhæves her, er FDFs KursusPLUS. Man kan diskutere, om det svarer til KFUM-Spejdernes ULK, men det er værd at nævne, at KursusPLUS har åbnet aldersgruppen for unge helt op til 25 år. Målet er at støtte de unge i transitionsfasen fra deltager til leder, som er den primære rolle, der er mulig at tage i FDF, når du er fyldt 18 år. Som KFUM-spejder kan du, efter du er fyldt 18 år, fortsætte i en klan, hvor medlemmerne laver aktiviteter for sig selv. Det er en mulighed for medlemmer, der ikke har lyst eller tid til at være leder, men kan også være et godt forum til ledere, der motiveres af at pleje netværk og få gode oplevelser i det fællesskab. Tilbud til denne aldersgruppe fra 19-25 år kan dog stadig være aktuelt for unge, der er aktive i mindre grupper uden klaner, hvor det kan være en vej til at huske og aktivere det større fællesskab.

Et andet greb fra KursusPLUS, der kan give inspiration til andre kurser, var, at lederne havde mulighed for at have deres familier med. Det betød, at påsken kunne tilbringes med både familie og frivillighed. Det kan være en god måde at holde kontakten med de unge familier, der har rod i organisationerne.

³⁸ At lære lejrtilivet godt at kende kan også gøre vejen ind i det større fællesskab lettere. Bjerrum et al. 2021 (s. 44) viste, at friluftsliv og at tage på ture helt klart er de aktiviteter, som flest ledere holder mest af.

Tabel 9: voksenkurser i de to organisationer

 FDF Grundlæggende lederuddannelse i kredsen Kredslederuddannelsen KursusPLUS	 KFUM-Spejderne Roland 1 for voksne Gilwell
--	---

De fem kurser er ikke udtømmende for mulighederne for gensidig inspiration. KFUM-Spejderne har også 'Linien ud' for voksne, webinarer og mulighed for at deltage på fjeldgruppens kurser, hvor der blandt andet er kano, fjeldvandring og vinterfjeld på programmet. FDF har en instruktøruddannelse og udbyder for eksempel specialkurser indenfor musik, klatring og kano. Der kan være mere inspiration at hente for de uddannelsesansvarlige i de to organisationer, når der kigges på regionalt og lokalt niveau. Som FDF skriver på deres hjemmeside, 'uddannelse findes alle steder', og der er mange lokalt organiserede tilbud, der ikke er inkluderet i denne undersøgelse, men som helt sikkert kunne være til gensidig inspiration.

Ligeledes er begge organisationer godt i gang med online tilbud til deres ledere og bestyrelser³⁹. Her kan der være inspiration at hente i forhold til, hvordan de digitale muligheder bedst understøtter organisationernes mål med uddannelser.

Bredde- og dybdeuddannelser

De mange uddannelser har til sigte at klæde lederne på inden for en række forskellige områder. Nogle henvender sig til nye ledere, andre til erfarne ledere. Nogle har fokus på personlig udvikling, andre på kompetencer, spejderfærdigheder, andagt og samtaler eller på at kunne motivere andre ledere. Paletten er bred, såvel som diversiteten blandt de ledere, som deltager i tilbuddene.

Noget, som er blevet diskuteret blandt de medvirkende i denne undersøgelse, er blandt andet, hvorledes balancen skal være mellem at sikre uddannelse, der rammer bredt og er for alle, samt 'dybdeuddannelse', der forstås som mere specialiserede kurser, hvor deltagerne bliver særligt dygtige til udvalgte discipliner.

FDF har meget stort fokus på fællesskabet, og i dele af organisationen er der en oplevelse af, at FDF i en årrække netop har brandet sig på at være en breddeorganisation, hvor alle er velkomne. Det kommer også til udtryk i FDFs mærkefilosofi, der blev vedtaget ved Landsmødet i 2018. Et mærke opnås på baggrund af en fælles oplevelse fremfor den enkeltes kompetenceniveau i overensstemmelse med FDFs ambition og pædagogik⁴⁰.

³⁹ Ved rapportens afslutning var aktuelle kurser hos KFUM-Spejderne 'webinarer for gruppebestyrelser'. Hos FDF var der moduler om medlemsservice, opstart af puslingeklasse eller 'kredsens fortællinger' til rådighed.

⁴⁰ https://fdf.dk/_Resources/Persistent/f/9/e/6/f9e64969b5d7bd146c4501b59b6819837f307aaa/2.05_HB_M%C3%A6rkefilosofi_jan20.pdf

Spørgsmålet er, hvorvidt og i hvilket omfang det også skal være gældende for de uddannelser, der tilbydes i FDF. På 7.-8. klassekurset diskuteres det blandt instruktørerne, om FDF bør have mere fokus på specifikke kompetencer.

'Over frokosten diskuterer vi læring i FDF. Det diskuteres, om FDF skal have mere dybde, ikke kun bredde. Måske et større kompetencefokus på nogle områder, mener den ene. En anden siger, at her kan FDF lære noget af KFUM-Spejderne. De har mere intensiv undervisning i f.eks. førstehjælp, end man ser det hos FDF. Men det er også et valg, at FDF vil have bredde og være for alle. Man har eksempelvis valgt at give 'oplevelsesmærker' frem for 'kompetencemærker'.'

Uddrag af feltnoter, 7.-8. klassekursus (FDF)

Der er således blandt disse FDFere en oplevelse af, at KFUM-Spejderne har mere fokus på specialisering som en integreret del af mange uddannelser, eksempelvis når det gælder kompetencer inden for førstehjælp. Begge organisationer har dog specialiserede kurser, hvor konkrete færdigheder kan tilegnes.

'Linien ud' (KFUM-Spejderne) er et eksempel på et kursus,

"hvor du går fra, at du ikke ved noget som helst om spejder, til at du er ninja i spejder."

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Med den kompetencebaserede uddannelse er KFUM-Spejderne dog begyndt at tænke uddannelse til voksne mindre lineært og har i højere grad fokus på den enkeltes egen proces og læring. Kompetencer er således centralt for KFUM-Spejdernes uddannelser.

Organisering og kvalitetssikring af lederuddannelse

For begge organisationer er det vigtigt, at uddannelse af frivillige er et fokusområde, og som tidligere nævnt (se f.eks. kapitel 13) er det vigtigt, at der i gennemførelsen af kurserne findes en balance mellem, at organisationen på den ene side skal kunne stå inde for, hvad og hvordan der undervises, mens der på den anden side skal være handlefrihed for de frivillige, der står for kurserne.

Både denne undersøgelse og Bjerrum et al. 2021 peger på, at der i begge organisationer er en stærk uddannelseskultur. I det historiske rids (kapitel 3) er det tydeligt, at det er en lang tradition, der videreføres. FDF har dog suppleret deres stærke uddannelseskultur med en bestemmelse om, at alle deres ledere skal have påbegyndt en lederuddannelse senest to år efter, de er startet som ledere. Her har Landsmødet, der er FDFs øverste ledelse, ønsket at understrege og fastholde kulturen gennem en retningslinje, så de mange nye ledere, der hvert år kommer til, også får det indgående kendskab til organisationen.

I forhold til at sikre kvaliteten i lederuddannelserne har de to organisationer valgt lidt forskellige veje. FDF har valgt, at nogle af kernemodulerne i den grundlæggende lederuddannelse og de lokale uddannelser varetages af ansatte. Der er således en central forankring selv på regionale uddannelser. Ligeledes er det ansatte, der har udviklet og står for kredslederuddannelsen.

I forbundsuddannelserne i FDF sikres indholdet af kurserne primært ved, at kursuslederne udpeges direkte af den uddannelses- og udviklingsansvarlige. På den måde er organisationen sikker på, at de kursusledere, der vejleder og uddanner den næste generation af ledere, har organisationens værdier og praksisser tæt ind under huden.

I FDF er der også både frivillige og ansatte i det ledende uddannelsesforum. KFUM-Spejdernes uddannelsesorganisering og udvikling er helt drevet af frivillige. Ca. 25 frivillige arbejder med uddannelse i korpset i forskellige arbejdsgrupper.

Ved KFUM-Spejderne har korpsuddannelserne i udgangspunktet en lokal forankring, så det egentligt er distriktet (og det specifikke spejdercenter), der udbyder kurserne. For at sikre at der stadig er en helhed i uddannelsesudbuddet, skal distriktet med en kursusleder søge om at få lov at udbyde kurserne (Gilwell og ULK er undtaget). UddannelsesDrift, et centralt udvalg under SUD, vurderer derudfra, hvor mange af de forskellige kurser der er brug for på landsplan, og derefter hvem der skal tildeles kurset. Desuden støttes den lokale forankring af kurserne med meget tydelige mål- og rammebeskrivelser, ligesom der er en tæt dialog med et andet udvalg under SUD: HR-udvalget. Som et nyere tiltag har SUD desuden udviklet et uddannelseskodex, der beskriver normer for al uddannelse i KFUM-Spejderne.

For de stabe, der får lov til at gennemføre et kursus, arrangerer HR-udvalget to gange årligt en uddannelsesweekend på Houens Odde Spejdercenter. De weekender kan stabene mødes og arbejde med deres planlægning, mens der er andre, der sørger for mad og forplejning. Det giver de frivillige gode arbejdsvilkår og oplevelsen af selv at være på lejr. Samtidig er HR-udvalget til stede. De besøger stabene og spørger ind til arbejdet med mål- og rammebeskrivelserne og er til rådighed med råd og vejledning. Det sikrer en tæt dialog med de lokale aktører.

Tabel 10: Forskellige elementer til at sikre kvalitet i lederuddannelserne og blandt ledere

 <p>FDF</p> <ul style="list-style-type: none">• Alle ledere skal uddannes senest to år efter de er startet• Få krav til kursusindhold• Ansatte varetager kerneundervisning• Ansatte udpeger kursusleder til forbundskurserne• Det ansvarlige uddannelsesudvalg består af ansatte og frivillige	 <p>KFUM-Spejderne</p> <ul style="list-style-type: none">• Lokal forankring af de formelle uddannelser• Uddybende mål og rammebeskrivelser• Vejledning på uddannelsesweekender og i dialog med HR-udvalget, varetages af frivillige• Det ansvarlige uddannelsesudvalg består af frivillige
--	---

De to organisationer har således forskellige tilgange til at sikre kvaliteten i lederuddannelserne, og at der er den rigtige balance mellem selvbestemmelse og de frivilliges idérigdom og organisationens mål, formål og behov.

Med dette rids af organisationernes forskellige tilgange i forhold til organisering og kvalitetssikring samt forskellige fokus i tilbud, målgrupper og udbytte, er organisationernes særlige kendetegn fremhævet til gensidig inspiration – såvel som en inspirationskilde for andre foreninger og folkeoplysende aktører.



Foto: Johnny Kristensen/KFUM-Spejderne

Litteratur

Anderson, Benedict (1993): "Imagined communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism", London, Verso

Bjerrum, Sterner, Rahbek, Toftgård & Pedersen (2021): "DE UNIFORMEREDE KORPS I AALBORG KOMMUNE Aktiviteter, gruppelev, udfordringer og potentialer"
<https://www.vifo.dk/media/p1ul1jzw/de-uniformerede-korps-i-aalborg-kommune.pdf>

Cropanzano et al. (2007): Cropanzano, R., Bowen, D. E. & Gilliland, S. W. (2007): "The management of organizational justice". Academy of Management Perspectives, 21(4), 34-48.
<https://doi.org/10.5465/AMP.2007.27895338>

Dewey, John (1910): "How we think". Boston: D. C. Heath and Company.

Espersen, Helle Hygum et al. (VIVE) (2021): "Frivillighedsundersøgelsen 2020. En repræsentativ befolkningsundersøgelse af udviklingen i danskernes frivillige arbejde"
<https://www.vive.dk/da/udgivelser/frivillighedsundersogelsen-2020-16186/>

Hansen, Diana (2020): "Den gode leder", speciale ved DPU

Hylland Eriksen (1993): "Ethnicity and Nationalism - Anthropological Perspectives"

Junge, Rune Kløve (2021): "Foreningslivets scholé - Frivilligt Dreng- og Pigeforbunds dannelsesopgave i et samfundsmæssigt perspektiv". Speciale ved Aalborg Universitet

Larsen, Søren (2007): "I Baden-Powells fodspor: Spejderbevægelsen gennem 100 år. Forlaget 55° Nord. ISBN-13: 9788770415026

Levinsen, Klaus (2014): "Foreningsengagement og ledelseskompetencer". Del af antologien Foreninger for Fremtiden <https://duf.dk/analyse/foreninger-for-fremtiden>

Mauss, Marcel (1925): "Gaven: gaveudvekslingens form og logik i arkaiske samfund"

von Oettingen, Alexander (2010): "Det pædagogiske paradoks - et grundstudie i almen pædagogik"

Rostrup, A. 1947: Vort forbunds historie - Landsforbundet Frivilligt Dreng-Forbund fra de første Aar og indtil 1935. København. Danske Drenges Forlag.

Stavnsager, Hans (Center for frivilligt socialt arbejde) (2016): "10 gode råd - og fem klassiske fejl" i 'Motivér den frie vilje - en antologi om fastholdelse og rekruttering af frivillige'
https://frivillighed.dk/files/media/documents/motiver_den_frie_vilje_-_webudgave.pdf

Thorsted, A. C. (2013): "Leg for livet - at lege i organisationer" i 'Leg gør os til mennesker' (1. udg., s. 106-115). Forlaget 55 NORD P/S

Toftgård, Niels Anton (2021): "De uniformerede ungdomsorganisationer i Danmark - En kort introduktion til deres historie, kendetegn og pædagogiske virke". Videnscenter for Folkeoplysning

Tornøe, Holger (1962): "Frivilligt Drenges Forbunds Oprindelse" Tornøes egen indtaling på bånd, efter manuskript. FDFs Online Museum 2022.

Trommer, Aage (1994): "Kampen om Drengene" Siden Saxo, årg. 11, nr. 1, s. 12-16. - FDFs og DUIs start i århundredets begyndelse.

Van den Broeck et al., (2017): Chmiel, N., Fraccaroli, F. & Sverke, M. (red.). (2017). An introduction to work and organizational psychology: an international perspective (3. udgave). Wiley Blackwell

FDF interne undersøgelser:

Klostermann, Anders og Anne Kathrine Muldbjerg (2021): FDFs Kredsundersøgelse 2021

Muldbjerg, Anne Kathrine Østerby; Diana Hansen og Troels Rasmussen (FDF) 2020: Uddannelsesbarrierer samlet rapport

Webkilder:

fdf.dk / På uddannelse i FDF (set 19/12 2022)

<https://fdf.dk/uddannelse/uddannelse-i-fdf/hvorfor-uddannelse>

Borgerlyst, (Ift. pligtvillighed) (set 16/01 2023)

<https://borgerlyst.dk/perspektiv-medudviklere/>

fdf.dk / Kredsudvikling (set 26-01-2023)

<https://kredsservice.fdf.dk/kredsudvikling/fdf-paedagogik-1>

Instruktionshøjskole - FDFs Visuelle Museum (2023)

<http://www.fdfmuseet.dk/> (kræver login - derfor kan der ikke gives et direkte link)

kfumspejderne.dk / Livet som spejder (set 19/12 2022)

<https://kfumspejderne.dk/spejder/livet-som-spejder/>

kfumspejderne.dk / Uddannelse (set 26/01 2023)

<https://kfumspejderne.dk/enhedsleder/uddannelse/>

Bilag 1: Oversigt – struktur for uddannelser i de to organisationer

Begge organisationer har i høj grad frivillige som primus motor på at lave og udvikle lederuddannelse. De frivillige hænder støttes af en række strukturer i organisationerne så som uddannelsesudvalg, tydelig rollefordeling og bestemte funktioner, PR-udvalg, ansøgningsprocesser og IT-systemer, der alt sammen er med til at understøtte, at ledere kommer på uddannelse og at andre vil engagere sig i at lave dem.

Derudover er der udviklet en struktur for, hvilke aldersgrupper og ledere der kan deltage på de forskellige kurser ud fra en betragtning af, hvad hver målgruppe har brug for og motivation for at uddanne sig i.

Dette bilag er en oversigt, der beskriver de udbudte kurser og strukturerne bag i de to organisationer.

FDF

Organiseringen og planlægning

I FDF er forbundets uddannelser og kurser organiseret af det udvalg, der hedder Uddannelsesforum. Det er et udvalg på forbundsniveau bestående af både frivillige og ansatte. Uddannelsesforum er placeret direkte under hovedbestyrelsen, hvilket vil sige, at hovedbestyrelsen godkender formanden samt udvalgenes kommissorium, mens øvrige arbejdsgrupper blot arbejder ud fra en projektbeskrivelse.



Selvom FDF har et uddannelsesforum, der sætter retningen og rammerne for uddannelserne, er selve planlægningen og afviklingen relativt divisionaliseret, således at opgaven

med at planlægge og afvikle kurserne er uddelegerede til det niveau, hvor kurset/uddannelsen afholdes. Kurser på forbundsniveau planlægges og afvikles således af et nationalt team, kurser på landsdelsniveau planlægges og afvikles af et team fra landsdelen, og endelig bliver de kurser, der afvikles på kreds- eller netværksniveau, også planlagt på dette niveau.

For at forbundet kan 'nå helt ud' til kredsene og netværkene, har de produceret relativt meget uddannelsesmateriale for at sikre en ensartet og høj kvalitet af uddannelserne. Samtidig er meget af materialet tilgængeligt online eller som webinarer. Det er i høj grad Uddannelsesforum, der er ansvarlige for at producere og distribuere dette materiale, og på den måde kan FDFs uddannelsessystem siges at have centraliseret indholdet, men decentraliseret afviklingen. I oplægget til nyt kommissorium fra 2019 skriver Uddannelsesforum, at de fortsat ønsker at fokusere arbejdet på tre hovedområder⁴¹:

- Det nære – altså uddannelse tæt på lederne. Webinarer og noget, der kan benyttes på en simpel hverdagsaften.
- Det dybe – altså uddannelse der giver tid til fordybelse i forskellige emner.
- Det vedholdende – altså at uddannelseskoncepterne er på plads, og fokus derfor skal lægges på at implementere og forbedre disse yderligere, fremfor at udvikle nye.

Det er frivillige instruktører, der har ansvaret for at planlægge og afvikle kurserne for de unge medlemmer. For at ruste disse instruktører bedst muligt til opgaven, afholdes der instruktørkurser (se yderligere i oversigten). Der er dog ikke garanti for at blive instruktør efter endt kursus, ligesom det heller ikke er et krav at have gennemført kurset, hvis man bliver instruktør. Men instruktørkurset er et eksempel på, hvordan der arbejdes med at sikre, at den kvalitet, der ønskes fra centralt hold, når ud til det enkelte medlem.

Målgrupper og indhold

Unge medlemmer - kommende ledere

Mens medlemmerne ved KFUM-Spejderne har muligheden for at fortsætte det ugentlige spejderarbejde som Rovere, indtil de er 25 år (og nogle gange flere år over denne aldersgrænse, alt efter hvad de lokale traditioner er), er der ikke tilsvarende aldersklasser for de FDFere, der er over 18 år. Hvis man vil være FDFer, skal man derfor enten være leder, instruktør, bestyrelsesmedlem eller sidde i et udvalg. Derfor er mange af kurserne også regulære lederkurser, hvor de helt ned til 13-årsalderen stifter bekendtskab med ledergerningen og begynder at gøre sig de første overvejelser omkring, hvordan FDFs ambition, pædagogik og værdier omsættes i det daglige FDF-arbejde.

⁴¹ https://fdf.dk/_Resources/Persistent/6/e/4/e/6e4e700ec60e94015e754dceb959e4225f874293/2.10_HB_%20Uddannelsesforum_jan19.pdf

Samtidig har kurserne også et stort element af oplevelse og socialt samvær, da dette er med til at give medlemmerne lyst og energi til at fortsætte FDF-arbejdet, samtidig med at kurserne er med til at forme deres FDF-identitet.

Tal fra FDFs egen uddannelsesrapport fra 2020⁴² viser, at i målgruppen af medlemmer, der kan deltage på ungdomskurserne, er der en andel på ca. 27 pct., der gør det. Rapporten viser ligeledes, at der er store forskelle i deltagelsen alt efter hvilken landsdel, man kommer fra.

Nye og erfarne ledere

Ledere i FDF er typisk enten medlemmer, der er blevet 18 år og ønsker at fortsætte deres engagement i FDF-arbejdet (kan have været lederassistenter fra 13-årsalderen), eller også er det voksne, der begynder direkte i ledergerningen uden at have erfaring som medlem. En tidligere undersøgelse, som Vifo har foretaget i Aalborg Kommune, viste dog, at det kun var 10 pct. af de deltagende ledere, der ikke selv var eller havde været aktive i en af de uniformerede ungdomsorganisationer (Bjerrum et al. 2021). Nogle ledere nøjes med at afvikle det ugentlige møde for aldersgruppen, mens andre er dybt engagerede og bruger en stor del af deres fritid på FDF-arbejdet. Aalborg-undersøgelsen viste dog, at ca. halvdelen af alle ledere bruger lidt over fire timer om ugen på ledergerningen, uagtet hvilken organisation de kommer fra, mens ca. hver femte leder bruger op mod ti timer ugentligt (Bjerrum et al. 2021). På den måde er lederne en meget heterogen gruppe, hvilket også afspejles i udbuddet af forskellige uddannelsesmuligheder.

Fra 2012 benytter FDF sig af en obligatorisk 'grundlæggende lederuddannelse', som alle unge og nye leder skal gennemføre i deres første tid som ledere. Tanken er at skabe et fælles grundlag for denne heterogene ledergruppe, så alle kender, forstår og kan omsætte FDFs pædagogik, ambition og værdier til konkret FDF-arbejde ude i de enkelte kredse (se yderligere i oversigten over kurser).

Kredsledere

Kredslederen er ofte en erfaren FDF'er, der har tiden og lysten til at være 'leder for lederne' og at lede kredsen og dens udviklingsarbejde. Mange steder er rollen som kredsleder delt ud mellem to eller tre personer, idet der er mange og meget forskellige ansvarsområder, både når det kommer til det daglige pædagogiske arbejde, til kontakten med forældrene, og når det kommer til at indhente børneattester eller opdatere medlemssystemet 'Carla'.

Roller som kredsleder indebærer oftest andre opgaver end dem, de normale ledere står over for i hverdagen, og derfor findes der også kursustilbud specielt målrettet kredslederen. Kredslederen har ofte en tæt kontakt til landsdelssekretæren/forbundssekretæren i landsdelen, og der lægges meget vægt på den sparring og det samarbejde, der er mellem disse to.

⁴² <https://fdf.dk/uddannelse/uddannelse-i-fdf/viden-om-uddannelse>

Tabel 11: Uddannelser for unge – til og med 18 år

	Kredsniveau	Landsdelsniveau	Forbunds niveau
Lederuddannelse	'Den grundlæggende lederuddannelse i kredsen' (En af to dele, der udgør et obligatorisk lederkursus)	'Kursus for nye og kommende ledere' (En af to dele, der udgør et obligatorisk lederkursus) Lederskole (i visse landsdele og nogle steder med aldersbegrænsning) Lederuddannelsesaftener (i visse landsdele og med aldersbegrænsning)	KursusSTART (Tidligere 7.-8. klassekursus) Seniorvæbnerkursus Seniorkursus (Vork og Sletten) (Til og med det halvår, man fylder 19 år)
Færdighedskurser			Orkesterkursus Landsorkestersamling Fagkurser (Klatring, kano, sejlads, tambur, etc.) (OBS på aldersbegrænsning på kanokursus)
Andet			Internationale kurser (Easter Course – European Fellowship for 17-25-årige)

Tabel 12: Uddannelser for voksne - fra 18 år og op

	Kreds	Landsdel	Forbund
Lederuddannelse	'Oplæring i kredsen' (Del af obligatorisk lederkursus)	'Kursus for nye og kommende ledere' (Del af obligatorisk lederkursus) Kredsledermoduler/kursus for kredsledere Lederskole (i visse landsdele) Lederuddannelsesaftener (i visse landsdele)	KursusPLUS (19-25-årige) Lederkursus (Inkl. onlinemoduler) Instruktøruddannelse
Færdighedskurser			(Landsorkestersamling, orkesterkursus)

			Fagkurser (Klatring, kano, sejlads, tambur, etc.)
Andet			Internationale kurser

KursusSTART (tidligere 7.-8. klassekursus)⁴³

Kurserne henvender sig til alle unge, der går i 7. eller 8. klasse. Det afholdes to forskellige steder i landet og afvikles i både vinterferien, påsken og efterårsferien (mandag til fredag).

Kurset er det første kursus i FDFs lederuddannelse, og her bliver det unge medlem forberedt på kommende FDF-kurser samt måske selv at skulle være lederassistent i kredsen. På kurset undervises i kristendom, der snakkes med jævnaldrende om det at tro, og deltagerne lærer om FDFs struktur, ambition og værdier. Samtidig med dette er der fokus på oplevelser og fællesskab gennem leg, løb, dramatik og 'ballade', foruden sang, musik og fortællinger.

Tanken er, at det skal være et sjovt og trygt kursus at starte ud med, samt at det deltagermæssigt er et lille kursus, således at alle lærer hinanden rigtigt godt at kende. På den måde vil de unge kunne tage på større kurser i FDF og forhåbentligt kende andre deltagere på forhånd.

Formålet med kurset er officielt⁴⁴ at:

- give deltagerne en indføring i kristendommens grundbegreber samt en oplevelse af kristendommen som nærværende og betydningsfuld
- bevidstgøre deltagerne om deres muligheder og ansvar som unge i et moderne demokratisk samfund og som medlemmer af en demokratisk organisation
- give deltagerne en forståelse af FDFs ambition og generelle værdier samt styrke deltagerens engagement i det lokale foreningsarbejde.

Seniorvæbnerkursus⁴⁵

Kurserne henvender sig til unge FDFere, som kan deltage fra det halvår, de fylder 13, til det halvår de fylder 15. Seniorvæbnerkurserne afholdes i påskeferien og i efterårsferien, traditionelt på de forskellige FDF-efterskoler Hardsyssel, Midtsjællands og Kongeådalens Efterskole.

På kurserne vil der være stort fokus på at give de unge FDFere gode oplevelser samt at lade dem opleve et større fællesskab med andre seniorvæbnere i hele landet. Inden kurset

⁴³ <https://fdf.dk/uddannelse/kurser/kursus-start>

⁴⁴ Indbydelse vinter 2022 https://fdf.dk/_Resources/Persistent/9/a/6/a/9a6aee1129db500bb71ec5f837b301843b719443/7.%20-%208.%20klasse_fora%CC%8Ar2022.pdf

⁴⁵ Indbydelse til SVK på HE https://fdf.dk/_Resources/Persistent/7/f/9/0/7f90a6133f50da187a19ff39e8b51940db617f3e/Seniorv%C3%A6bnerkursus%20HE%20P22.pdf

starter, melder de unge sig på en af de tema-grupper, som kurset udbyder. Gruppens aktiviteter i løbet af ugen udfolder sig inden for en overordnet temaramme, og grupperne er ofte inddelt efter, om der soves og spises inde eller ude, samt hvor meget fokus temaet har på elementerne fysisk aktivitet, leg og fantasi, kreativitet og udeaktiviteter. Temagruppen består af 12-20 deltagere samt tre-fire instruktører, men undervejs i kurset vil de forskellige temagrupper også lave ting sammen.

Det officielle formål for seniorvæbnerkurserne er:

- at seniorvæbnere fra hele landet mødes og oplever et FDF-fællesskab
- at seniorvæbnere oplever FDF-aktiviteter med udgangspunkt i FDFs ambition og værdier, som giver deltagerne inspiration, de kan bruge hjemme i kredsen
- at møde nye seniorvæbnere med en vedkommende forkyndelse, der vækker eftertanke.

Seniorkursus Vork eller Seniorkursus Sletten⁴⁶

Kurserne henvender sig til seniorer, som kan deltage fra det halvår, de fylder 15 år, til det halvår de fylder 19 år. Kurset i Vork afholdes i påsken, mens det på Sletten afholdes i efterårsferien.

Kurserne skal give seniorerne nogle vilde og unikke oplevelser, en "FDF-vitaminindsprøjtning med idéer og aktiviteter samt et helt særligt fællesskab". Seniorkurset er bygget op på samme måde som seniorvæbnerkurset (se herover), hvor deltagerne inden kursets start melder sig på forskellige temarammer, som de følger kurset igennem.

Det er seniorkursernes officielle formål at:

- give seniorerne en oplevelse af FDFs ambition og værdier
- gøde seniorerne med andagter, der giver eftertanke
- styrke seniorernes engagement i kredsarbejdet
- lære seniorerne en række brugbare FDF-færdigheder gennem oplevelser og udfordringer
- lade seniorerne opleve et stærkt og givende fællesskab.

KursusPLUS⁴⁷

Kurset er et nyt kursus fra 2022, der henvender sig til de unge ledere mellem 19 og 25 år, der er for gamle til at tage på seniorkurser, men som stadig ønsker mere kursusuddannelse og -samvær med jævnaldrende. Kurset afholdes i påsken på Silkeborg Højskole, der er en højskole skabt af FDF for alle unge i Danmark.

⁴⁶ <https://fdf.dk/Resources/Persistent/c/f/a/c/cfacba5088db2980f20cf6fcc0dfaa39841e7af2/Vork%20P22.pdf>

⁴⁷ <https://fdf.dk/Resources/Persistent/a/f/7/c/af7c1a135d3b4442dcf786e0c01890c0eb42cf89/Kursus-PLUS%20P22.pdf>

Kurset har to vigtige formål. For det første skal det være med til at skabe et netværk blandt de unge ledere, således at de alle har nogle, de kan kontakte, hvis de har brug for hjælp og sparring i deres ledergerning. Derudover skal kurset give deltagerne konkrete værktøjer, aktiviteter og erfaringer, som de kan tage med hjem til deres respektive kredse.

Inden kurset starter melder deltagerne sig på en gruppe inden for hver af de to kategorier: refleksion og praktik. I refleksionsgrupperne er der oplæg, øvelser og aktiviteter, der sætter gang i refleksionen, og der er tid til at tænke over og diskutere, hvordan tingene gøres i FDF. I den praktiske gruppe tages der udgangspunkt i en konkret FDF-aktivitet som eksempelvis friluftsliv eller lejrbaalsunderholdning, og målet er at virkeligt dyrke denne til bunds, så man får en solid erfaring, der kan tages med hjem til kredsen.

FDFs grundlæggende lederuddannelse⁴⁸

FDFs grundlæggende lederuddannelse er blevet obligatorisk for alle nye og kommende ledere at deltage i. Kurset består af to dele:

Den første del kaldes 'opklæring i kredsen' og kan siges at være en organiseret, fokuseret og løbende sidemandsoplæring, som varetages af kredsens egne ledere, for kredsens nye ledere. Forbundet har defineret 15 temaer, som nye ledere skal oplæres i, og har lavet vejledende inspirationsmateriale til, hvordan dette kunne foregå. De 15 temaer er som følger:

- Opstartssamtale
- Forkyndelse
- Samværsformer og FDFs pædagogik
- Forældrekontakt
- Konfliktåndtering
- Tidsstyring som frivillig
- Børn i udsatte positioner
- Opfølgningssamtale
- Ledelse af børn og unge
- Vores FDF-kreds
- Rollemodeller
- Projekter i kredsen
- Møde og sæsonplanlægning
- Aktiviteter og mærker
- Afslutningssamtale

Særligt består opstartssamtalen, opfølgningssamtalen midtvejs og afslutningssamtalen ifølge inspirationsmaterialet i høj grad af samtaler med refleksive og coachende elementer, i forhold til de andre temaer, der har et mere guidende, undervisende eller faktisk fokus.

⁴⁸ <https://fdf.dk/uddannelse/uddannelse-lokalt/den-grundlaeggende-lederuddannelse/oplaering-i-kredsen>

Den anden del af den grundlæggende lederuddannelse kaldes 'kursus for nye og kommende ledere'⁴⁹ og består af en kursusaften, der afholdes hvert halve år i alle FDFs otte landsdele. Aftenen skal være med til at åbne det FDF, der ligger uden for kredsen. Her bliver deltagerne introduceret til det, som binder FDF sammen, herunder dets formål, ambition, værdier, pædagogik og historie, foruden organisering og struktur. Samtidig gives der rum til, at lederne kan reflektere over deres første tid som leder, sparre med andre samt dykke ned i de temaer, der arbejdes med i 'oplæring i kredsen'.

Det officielle mål for kursusaftenen er, at de nye og kommende ledere får:

- kendskab til FDFs formål, ambition, værdier og pædagogik
 - kendskab til FDFs historie
 - kendskab til FDFs organisation
 - kendskab til ansvarsfordelingen mellem FDFs beslutningstagere
 - kendskab til landsforbundets og landsdelens arrangementer og tilbud
 - drøftet deres forskellige kredsvirkeligheder
 - arbejdet med deres kommende udvikling og uddannelse i FDF
 - reflekteret over, hvordan de ser sig selv som ledere, og hvordan de gerne vil være som ledere
- mulighed for at få en dybere teoretisk og/eller praktisk forståelse for et af de 15 temaer fra 'oplæring i kredsen'-forløbet
- inspiration og vejledning til hvor og hvordan de kan lære mere om de temaer, de ønsker at fordybe sig i.

Lederkursus⁵⁰

Lederkurset henvender sig til alle nye og erfarne ledere, der har været igennem den grundlæggende lederuddannelse. Over en weekend forsøger kurset at inspirere til udfoldelsen af FDFs ambition og udviklingsmål i det daglige kredsarbejde, i udvalgsarbejdet, i netværkene, på kurserne og i andre FDF-sammenhænge.

Kursets formål er:

- at tilbyde grupper og moduler i høj kvalitet, som samlet set favner alle frivillige voksne i FDF, og som kan give inspiration og udfordringer til både erfarne og nye ledere
- at der er fagligt kompetente instruktører med noget på hjerte, som kan inspirere til aktiviteter, der direkte kan overføres til kredsarbejdet og samtidig sætte det i relation til FDFs ambition
- at give et nyt indspark til det daglige FDF-arbejde ved at kigge udad og inddrage samfundet omkring FDF

⁴⁹ <https://fdf.dk/uddannelse/kurser/knkl>

⁵⁰ <https://fdf.dk/uddannelse/kurser/lederkursus>

- at give deltagerne en oplevelse både i det nære kredsfællesskab og i det store fællesskab på tværs af kreds, netværk og landsdel.

Nogle af modulerne fra lederkurset bliver efterfølgende lavet til informative videoer, der lægges ud på internettet som længere online-moduler, så lederne rundt omkring i landet kan se eller gense dem.

Kredslederuddannelsen⁵¹

Den første del af kredslederuddannelsen er en samtale med en forbundssekretær, og herefter handler uddannelsen om at give inspiration og forskellige værktøjer samt at give dem mulighed for at sparre med andre kredsledere. Det sker gennem en række moduler forskellige steder i landet, som afholdes af enten ansatte eller frivillige. Modulerne er bygget op over tre overordnede lederroller, hvori der i hver findes tre undertemaer:

1. Ledernes leder

- Ledelse af frivillige
- Anerkendende ledelse og konflikthåndtering
- Det personlige lederskab

2. Administrativ leder

- Kredsledelsesværktøjer
- Projektledelse
- PR i kredsen

3. FDF-kredsleder

- Fra formål, ambition, værdier og pædagogik til kredshverdag
- Strategi og udviklingsmål
- Kredsudvikling

Formålet med kredslederuddannelsen er at:

- skabe et solidt fundament for kredslederarbejdet
- inspirere til at være ledernes leder og skabe fællesskab
- lære at skabe overblik
- give konkrete værktøjer til kredslederjobbet
- sætte egne erfaringer i spil
- skabe netværk til andre kredsleder
- tænke FDFs formål, værdier og ambition ind i kredsens hverdag

⁵¹ <https://fdf.dk/uddannelse/kurser/kredslederuddannelse>

Instruktørkursus⁵²

Kurset henvender sig til alle medlemmer over 19 år og sigter mod at uddanne dygtige instruktører til og på tværs af de forskellige kurser, der er i FDF-regi. Dette foregår over en weekend i starten af foråret. Man skal sende en motiveret ansøgning for at få plads på kurset, men deltagelse på kurset er ikke en garanti for, at man efterfølgende bliver instruktør på et kursus i FDF.

Kurset udruster deltagerne med en række konkrete redskaber og sætter fokus på, hvordan FDFs formål, ambition og værdier sættes i spil i kursusammenhæng. Kurset tager emner op som f.eks. 'instruktøren som rollemodel', 'formål og værdier omsat i praksis', 'udfordringer instruktøren møder', 'instruktørens værktøjskasse' og 'forbundets forventninger til instruktører'.

Internationale kurser

Medlemmer i alderen 18-25 år har også mulighed for at deltage på internationale kurser. Mulighederne er forskellige fra år til år, men de arrangeres ofte i regi af European Fellowship og FIMCAP Europe. Dette er paraplyorganisationer for europæiske ungdomsorganisationer, og kurserne har ofte fokus på leg, læring, lederskab, samarbejde, inklusion og tro i et tværkulturelt kristent perspektiv.

Som eksempel blev der i 2022 udbudt to af sådanne påskekurser – European Fellowship afholdt i Transsylvanien, Rumænien, og FIMCAP Europe afholdt i Gent, Belgien. Derudover afholdtes et kursus i York for de 18-45-årige, som var et trosbaseret kursus med fokus på, hvordan der kan skabes en inkluderende kirke.

Fagkurser

FDF udbyder forskellige specialkurser på forbundsniveau for dets ledere og medlemmer, med fokus på at lade dem erhverve forskellige konkrete færdigheder og/eller sikkerhedskundskaber i forbindelse med forskellige aktiviteter.

Det er eksempelvis klatrekurser, kanokurser og sejladskurser, der udbydes, og disse kurser efterlever de generelle krav på området, således at kurserne også er gyldige i andre foreninger/sammenhænge.

Derudover udbydes musiske kurser (se herunder) samt af og til kurser i bestyrelsesarbejde, medlemssystemet Carla, vildmarksbadsbygning og lignende.

⁵² https://fdf.dk/_Resources/Persistent/2/0/a/5/20a55a7e0f66d0e42615bc93f1e3775e50716f5e/Instrukt%C3%B8ruddannelse_Fora%CC%8Ar2021.pdf

Musiske kurser⁵³

FDf har en lang tradition for musik, sang, march og tamburkorps. Derfor udbydes der hvert år to musiske kurser for messing- og slagtøjsspillere: Efterårskurset i uge 42 og landsorkestersamlingerne, der afholdes forskellige weekender i foråret.

Formålet med begge kurser er at lade medlemmerne mødes i musikken, hvilket ud over undervisning og træningssessioner også indebærer hygge, lege, forkyndelse og socialt samvær. Udover FDFere kan musikere i KFUM-Spejderne, gardere og alle andre, der spiller i et brassband- eller på slagtøj, også deltage i kurserne mod et lille ekstragebyr.

Formålet med efterårskurset lyder⁵⁴:

Med udgangspunkt i FDFs ambition er kursets formål at dygtiggøre FDFs musikere og inspirere til gode musikoplevelser i kredse og orkestre/tamburkorps. FDF giver børn og unge et ståsted at møde verden fra gennem relationer, tro, leg og samfundsengagement.

KFUM-Spejderne

Uddannelse hos KFUM-Spejderne er i høj grad båret på frivillige hænder. Både blandt dem, der laver de enkelte uddannelser, men i høj grad også i den mere overordnede organisering og udvikling.

”Vi er jo 100 pct. frivilligbåret ind i al uddannelse, der bliver lavet. Både her, rent organisatorisk i hele den proces om at udbyde alle de uddannelser, og så er der alle dem, der laver uddannelserne.”

Medlem af Styregruppen for Uddannelse (SUD), (KFUM-Spejderne)

Organiseringen og planlægning

I KFUM-Spejderne er ansvaret for uddannelser fordelt på flere arbejdsgrupper. Ansvaret er båret af frivillige, som sætter retningen for uddannelser i KFUM-Spejderne. Det styrende organ er Styregruppen for Uddannelse og HR (SUD), der har ansvaret for de overordnede linjer for uddannelserne, samt udvikling af fremtidens uddannelsesforløb.

Herudover er der en frivillig uddannelsesleder, der sammen med undergruppen UddannelsesDrift (se længere nede) har ansvaret for at afklare og definere behovet for ungdomskurserne samt at godkende, hvilke kurser der skal afvikles. Såfremt et kursus står til at blive aflyst af forskellige årsager, er det den givne kursusleder, der i samarbejde med uddannelseslederen vurderer, hvorvidt kurset skal aflyses, eller om det er muligt at gennemføre med modifikationer. Uddannelseslederen udpeger desuden (i samarbejde med SUD)

⁵³ https://fdf.dk/_Resources/Persistent/c/4/0/9/c409c5337d1adc48f804e6c5166733f0a136b94f/Invitation%20FDF%20Orkesterkursus%202021%20-%20PDF.pdf, <https://fdf.dk/orkesterudvalg/landsorkester/>

⁵⁴ https://fdf.dk/_Resources/Persistent/c/4/0/9/c409c5337d1adc48f804e6c5166733f0a136b94f/Invitation%20FDF%20Orkesterkursus%202021%20-%20PDF.pdf

kursuslederen til ULK, stabene til Gilwell-kurserne og vurderer eventuelle aldersdispensationer.

Under SUD og uddannelseslederen findes fem arbejdsgrupper:

UddannelsesDrift, der som nævnt vurderer behovet for kurser, fastsætter udbuddet herefter og om nødvendigt igangsætter de nye uddannelses tilbud. Samtidig er det UddannelsesDrift, der sammen med uddannelseslederen behandler ansøgninger fra personer eller grupper (stabe), der ønsker at afvikle uddannelse eller kursus.

Ansøgningerne vurderes ud fra mål- og rammebeskrivelsen. Der gives ifølge SUD sjældent direkte afslag, medmindre der er flere af samme typer af kurser i det samme område. I så fald tilbydes staben eksempelvis at lave et andet slags kursus. Ansøgerne får feedback og kan blive guidet i en retning, ved at UddannelsesDrift og uddannelseslederen udpeger elementer i kurset, der kan udvikles på, hvorefter der kan søges igen. Dermed arbejder SUD på at sikre, at de udbudte kurser matcher de behov, som medlemmerne måtte have.

UddannelsesHR står for at planlægge og afvikle uddannelsesweekender. Uddannelsesweekender er fælles 'arbejdsweekender' på Houens Odde, hvor alle frivillige i KFUM-Spejderne, der er engageret i uddannelser og kurser, kan komme og planlægge sammen. Ud over den tid som de enkelte kursus-stabe har sammen til planlægning, er der også et fælles program, således at der opbygges og understøttes et netværk blandt de frivillige. Her kan der desuden vælges mellem en række workshops, der har til formål at inspirere og hjælpe kursusledere og instruktører i temaer som samværs politik, planlægning og stabssammensætning. Foruden afvikling af uddannelsesweekender er det også UddannelsesHRs opgave at sikre evalueringer og at indsamle relevant materiale fra de forskellige uddannelsesforløb.

UddannelsesPR producerer og udsender samlet PR-materiale for alle uddannelses tilbudene. Arbejdsgruppen bistår de forskellige kursusstabe med PR-relateret hjælp og redskaber, således at alle uddannelses tilbud får den eksponering, der vurderes relevant.

UddannelsesTænk - eller arbejdsgruppen for uddannelsesanalyse, som den også kaldes - opsamler og analyserer statistik over/fra kurserne, hvilket f.eks. benyttes af UddannelsesDrift i planlægningen af fremtidige kurser og uddannelses tilbud.

UddannelsesVUF er en arbejdsgruppe, der har til formål at analysere de nuværende voksenuddannelses tilbud og på baggrund af dette komme med gode anbefalinger og idéer til voksenuddannelser (for spejdere i alderen 17+ år) i fremtiden. Denne arbejdsgruppe er etableret i perioden 2020-2023.

DTU

Lokalt i hver af KFUM-Spejdernes 35 distrikter findes en DTU (distriktsuddannelsesansvarlig), der har ansvaret for uddannelse i distriktets regi. Vedkommende har ofte stor indsigt i den uddannelse, der foregår på både korpsniveau og på lokalt plan, og kan derfor

agere bindeled mellem kurser og kursusedtagere. Det er desuden DTUen i hvert distrikt, der står for afholde de lokale PL/PA-kurser (patruljeleder/patroljeassistent), hvor spejderne i alderen 12-17 år over en weekend kan lære om patroljelivet, tilegne sig færdigheder og lære om patroljeledelse. Disse kurser har ingen mål- og rammebeskrivelse eller krav fra SUD, men flere DTUer efterspørger sparring og støtte til at afvikle kurserne.

Samarbejde på tværs

Uddannelsesweekenderne er én måde, hvorpå udvalg og kursusstabe mødes og forventningsafstemmer. Men der kan være andre former for samarbejde og vidensudveksling, som kan gavne organisationen. Eksempelvis forsøgte kursuslederen på Roland 1 for voksne at sammensætte en stab, hvoraf halvdelen bestod af medlemmer fra UddannelsesHR rekrutteret på baggrund af deres store erfaring med at planlægge kurser, men dog flere uprøvede kræfter i forhold til praksis. Kursuslederen fortæller om en lærerig proces:

”Det er jo faktisk med vilje. Jeg lavede lidt et kup, fordi UddannelsesHR er nogle geniale mennesker til at hjælpe os med at planlægge kursus, og der er de mega kompetente. Men jeg har aldrig set dem in action, jeg er jo dobbelt så gammel som nogle af mine stabsmedlemmer, og derfor har jeg ikke været i stab med dem. Jeg synes, det kunne være sjovt og lærerigt at se - dem, der guider og vejleder os, hvad indeholder de egentlig selv på et kursus? Hvordan er deres tilgang? Så halvdelen af staben sidder i UddannelsesHR, og det har været superfedt og meget lærerigt.”

Kursusleder, Roland 1 for voksne

Et sådan type samarbejde betyder, at Roland 1 for voksne fik gode planlægningskræfter med i staben, men det har måske også givet UddannelsesHR en dybere forståelse for kursusledere og instruktørers praksis med at afholde kurser såvel som en god forståelse for deltagerens oplevelse. Denne model kan ses som en form for 'praktik', der giver udvalgsmedlemmerne hands-on viden med et af de kurser, som de promoverer. Dermed kan det være en styrkelse af deres udvalgsarbejde, at de får flere oplevelser fra praksis, mens de også bidrager med nogle andre kompetencer.

Målgrupper og indhold

Kurserne og uddannelsestilbuddene ved KFUM-Spejderne henvender sig overordnet set til to målgrupper, 'unge' og 'voksne'. Den unge målgruppe er spejderne fra 12-17 år. Kurserne til denne målgruppe henvender sig meget specifikt til et givent alderstrin, f.eks. de 14-15-årige, de 15-16-årige, etc. Nogle af ungdomskurserne lapper over i 'voksen-kategorien' med aldersgrænser op til 21 år. Dermed behøver spejderne ikke nødvendigvis at være ledere, efter de er fyldt 18 år - de kan fortsætte som rovere, indtil de er midt i tyverne.

På ungekurserne er deltagelsen betinget af alderstrin, mens voksenkurserne henvender sig til voksne med varierende spejder- og ledererfaring. På den måde er der kurser til både den nye og uprøvede leder (eksempelvis Roland 1 og 2 for voksne) samt den garvede leder, der måtte ønske at gennemføre Gilwell-kurset. Der er ingen krav til, at kurserne skal tages i en særlig rækkefølge, og der arbejdes fra korpset på at skabe forskelligt online-materiale, der kan bruges som 'mikro-kurser' undervejs i det daglige arbejde. Kurserne kaldet 'Linien ud'

er tænkt som en form for 'bland-selv-kursus', hvor lederne i løbet af weekenden selv kan vælge mellem forskellige moduler, der har fokus på ledergerningen, gruppearbejdet, spej-
derværdier eller konkrete kundskaber. Kurserne har således mange forskellige deltagere,
der deltager med mange forskellige formål, men det holdes samlet, således at der opnås en
god synergi, og der dannes venskaber på tværs af de deltagende ledere.

Sammen med de andre spejderkorps i Danmark kan medlemmerne i KFUM-Spejderne
også benytte Fjeldgruppens tilbud. Dette er et tværkorpsligt samarbejde, hvis formål er at
give vildmarkens kundskaber og oplevelser videre til medlemmer og ledere i de forskellige
korps. Det sker f.eks. gennem kurser i bushcraft, ture med fjeldski på vinterfjeld, bjergvan-
dring, kano, klatring og meget andet.

Tabel 13: Oversigt over kurser

	Lokale kurser	Landsdækkende kurser
Unge	PL/PA-kurser: PL1 PL2 PL3	Roland 1 (13-15 år) Roland 2 (14-16 år) Diamant (15-17 år) Diamant Extrem (18-20 år) ULK (17-21 år) Internationalt arbejde
Voksne	SPEJD-VID-LED (Kun i København) MikroUddannelse (Under opbygning)	Roland 1 for voksne Roland 2 for voksne Gillwell 2 perler Gillwell 3 perler Linien Ud Fjeldgruppens kurser Internationalt arbejde

Kurserne er ikke opdelt på samme måde som i FDF (med ledelseskurser færdighedskurser
og 'andet'), da det nærmest kun er få af modulerne på Linien ud samt Fjeldgruppens kur-
ser, der har karakter af færdighedskurser. Til gengæld indgår færdighedstilegnelse så som
en naturlig del i stort set alle kurserne, da dette ligger i spejdernes DNA. Og Fjeldgruppens
kurser er lige så meget 'oplevelseskurser', som det er 'færdighedskurser'.

Ungekurser

Roland 1⁵⁵

Roland 1 er for de 13-15-årige spejdere. Det ligger som regel i påsken eller sommerferien,
og der afholdes to kurser om året. Kurset siges at være spejderånden i sin reneste form –
spejderne sover i telt med deres kursuspatalje, bygger egen lejrplads, laver mad over bål
og tager på løb sammen. Kurset sigter altså mod at give spejderne nogle klassiske færdig-
heder gennem learning by doing. Det lærer dem om samarbejde og livet i patruljen, og

⁵⁵ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/tag-paa-kursus/roland-1/>

endelig er det måske her, de stifter bekendtskab med, at de er en del af noget større end det, de kender lokalt.

Roland 2⁵⁶

På dette kursus er deltagerne 14-16 år. Det afholdes oftest i påsken og efteråret, og modsat Roland 1 foregår meget af kurset her indendørs. Kurset sigter mod at give deltagerne en dybere indsigt i, hvordan spejdermetoden fungerer, at lære dem om personlighedstyper og forskellighed i patruljen og om planlægning samt at give dem konkrete færdigheder til at stille sig op foran andre for at lede eller instruere. Tanken er, at spejderne efter Roland 2 er klædt på til at stå for at planlægge og afholde ture og møder samt at tage et større ansvar i patruljen og hverdagen.

Diamant⁵⁷

Kurset henvender sig til de 15-17-årige. Det afholdes i påsken eller efterårsferien og er en blanding af færdighedstilægnelse, personlig udvikling og rigtig meget aktivitet. Kursets slogan er 'Diamanter skabes under pres', og det indeholder mange udfordrende, vilde og fysisk strabadserende elementer. Formålet er at lære spejderne at håndtere pressede situationer, da antagelsen er, at man lærer sig selv og sin patrulje bedst at kende under pres.

Diamant Extrem⁵⁸

Kurset henvender sig til de 18-20-årige spejdere, der har gennemført Diamant, og ligger som regel i efterårsferien. Kurset minder meget om Diamant, men det er for de spejdere, der ønsker det vildere, længere og hårdere. Fokus ligger især på den individuelle læring, der ligger i at blive rigtigt presset, og giver indsigt i, hvordan spejderen selv, men også spejderens medkursister og patruljemedlemmer derhjemme, reagerer i forskellige situationer.

ULK⁵⁹

Forkortelsen står for 'UngdomsLederKursus'. Kurset henvender sig til de 17-21-årige og afholdes i både påske- og efterårsferien. På kurset introduceres spejderen til moderne ledelsesværktøjer og arbejder eksempelvis med både formidling, feedback, anerkende tilgange og mange flere emner, der tilsammen skal gøre spejderen til en bedre leder. Kurset er en blanding af teori og praksis, har et tætpakket program, og adskiller sig fra flere andre kurser ved, at det foregår indenfor og ved at deltagerne får maden serveret.

PL/PA-kurser eller patruljelederkurser⁶⁰

Patruljeleder- og patruljeassistentkurserne afholdes rundt omkring i distrikterne. Oftest går flere distrikter i en geografisk landsdel sammen om at udbyde kurserne. Spejderne kan

⁵⁶ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/ungekurser/roland-2/>

⁵⁷ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/ungekurser/diamant/>

⁵⁸ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/ungekurser/diamant-extrem/>

⁵⁹ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/ungekurser/ulk/>

⁶⁰ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/ungekurser/pl/pa/>

deltage, fra de er 12 år. Kurset varer typisk en weekend og skal forstås som et supplement til de landsdækkende lederkurser, der oftest varer en uge. På kurserne lærer spejderne klassiske færdigheder og grundlæggende ledelse, samtidig med at de får et lokalt forankret netværk af jævnaldrende. Kurserne er ofte delt op i tre spor:

- Spor 1: For 12-13-årige
- Spor 2: For 13-15-årige
- Spor 3: For 15-17-årige

Kurset er opbygget, så spejderne kan deltage to gange på både Spor 1 og Spor 2, da de har forskelligt program hvert år, men samme læringsmål. Spor 3 er tilrettelagt som et særligt afsluttende program. På den måde kan spejderen deltage på kurset i alle de fem år, vedkommende er i troppen, og få fuldt udbytte.

Voksenkurser

Roland 1 og 2 for voksne⁶¹

Kurserne henvender sig til de voksne spejdere, men har mange elementer fra det originale Roland 1 og 2. Det er både for de helt nye og uerfarne ledere, der gerne vil have flere spejderfærdigheder, og for dem, der har været spejder i mange år, men aldrig selv har været på ungdomskurser. På kurserne vil lederne opleve, hvordan det er at arbejde sammen i en patrulje, hvordan det at være i et (spejder)fællesskab kan være med til at udvikle egne kompetencer, og endelig hvordan der er behov for alles styrker i patruljen.

Gilwell - 2 perler og 3 perler (perlerne repræsenterer niveau 1 og niveau 2)⁶²

Kurset er for den meget erfarne leder, der har lyst til at lave en positiv forandring i sit liv med udgangspunkt i, hvad det gode liv er for vedkommende. Derfor er kursets omdrejningspunkt, at deltagerne lærer sig selv at kende, samtidig med at lederen oplever patruljelivet med ligesindede ledere og arbejder efter spejdermetoden. Lederen formulerer et personligt udviklingsmål, planlægger sit eget læringsforløb sammen med patruljekammeraterne og Gilwell-tutorerne, gennemfører det og evaluerer det. Kurset er et forløb over tre weekender der er fordelt over seks måneder.

For medlemmer af spejderkorpsene er det desuden muligt at ansøge om at komme på et 3-perlekursus ved Gilwell Park tæt på London. Kurset er for ledere, der har været på 2-perlekurset, og som arbejder med udvikling og træning af voksne ledere centralt eller decentralt i korpsene. Det er oftest et krav for at kunne komme med, at lederen både kan og vil udvikle dets respektive korps via gerningen som ledertræner, hvorfor deltagelse på kurset er betinget af den forudgående ansøgningsproces.

⁶¹ <https://kfumspejderne.dk/uddannelsestilbud/roland-for-voksne/>

⁶² <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/tag-paa-kursus/gilwell-1/>

Linien ud⁶³

Kurset varer en weekend og afholdes to gange om året i hhv. Nord- og Østdanmark. Kurset er for alle ledere og består af mange forskellige moduler, der kan kombineres som den enkelte leder måtte ønske sig. Linien ud består af grenkurser, specifikt målrettede aktiviteter i givne aldersklasser, liniekurser, der er kurser for ledere, der ønsker at snakke værdier, pædagogik og formål, og temakurser, der er kurser, som behandler en bred vifte af både teoretiske og praktiske emner.

SPEJD-VID-LED⁶⁴

Kurset er et ganske nyt tiltag, som indtil videre kun eksisterer i København. Det er en mini-udgave af Roland for voksne, hvor de samme emner behandles, men som forløber over tre hverdagsaftner i løbet af et kvartal. På den måde skal lederne ikke tage en hel weekend ud af kalenderen.

Fjeldgruppens kurser⁶⁵

Fjeldgruppen er et tværkorpsligt samarbejde mellem Det Danske Spejderkorps, De grønne pigespejdere og KFUM-Spejderne. Formålet er at inspirere ledere i de tre korps til fjeld- og vildmarksliv og samtidig sætte fokus på sikkerheden heri. Fjeldgruppen udbyder følgende kurser:

- Skovmandskursus: Lær om bushcraft og overlevelsesfærdigheder
- Vinterfjeldskursus: Planlæg og gennemfør en tur til Norge på fjeldski om vinteren
- Kano- og vildmarkskursus: Evnen til at gennemføre sikker kanosejls i vildmarken
- Fjeld- og vildmarkskursus: Planlæg og gennemfør en vandretur i fjeldet
- Klatrekursus: Evnen til at afvikle væg- eller træklating
- Fjeldsamaritter og turlederkursus: Evnen til at planlægge en sikker tur og kunne yde førstehjælp under de specielle forhold, der er i vildmarken
- Fjeldmad uden Pulver: Idéer, inspiration og færdigheder til at forberede og tilberede mad velegnet til vildmarken
- Sy-workshop (lav dit eget friluftsgrej/genbrug materialer): Idéer, inspiration og færdigheder til at upcycle og lave sit eget friluftsgrej

Virtuel uddannelse / mikrouddannelse⁶⁶

KFUM-Spejderne har startet en arbejdsgruppe, der skal stå for det nye uddannelseskoncept kaldet 'mikrouddannelse'. Denne uddannelse består af en stribe lettilgængelige uddannelsesvideoer. Det skal være et supplement til de nuværende uddannelses tilbud, og skal

⁶³ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/voksenkurser/default-ea5297038b/>

⁶⁴ Eksempelvis <https://medlemsservice.spejdernet.dk/event/id/5083>

⁶⁵ <https://fjeldgruppen.dk/>

⁶⁶ <https://kfumspejderne.dk/uddannelse/virtuel-uddannelse/>

understøtte den uformelle uddannelse, der foregår ude i grupperne, så der samlet set kommer flere dygtige ledere.

Internationale kurser

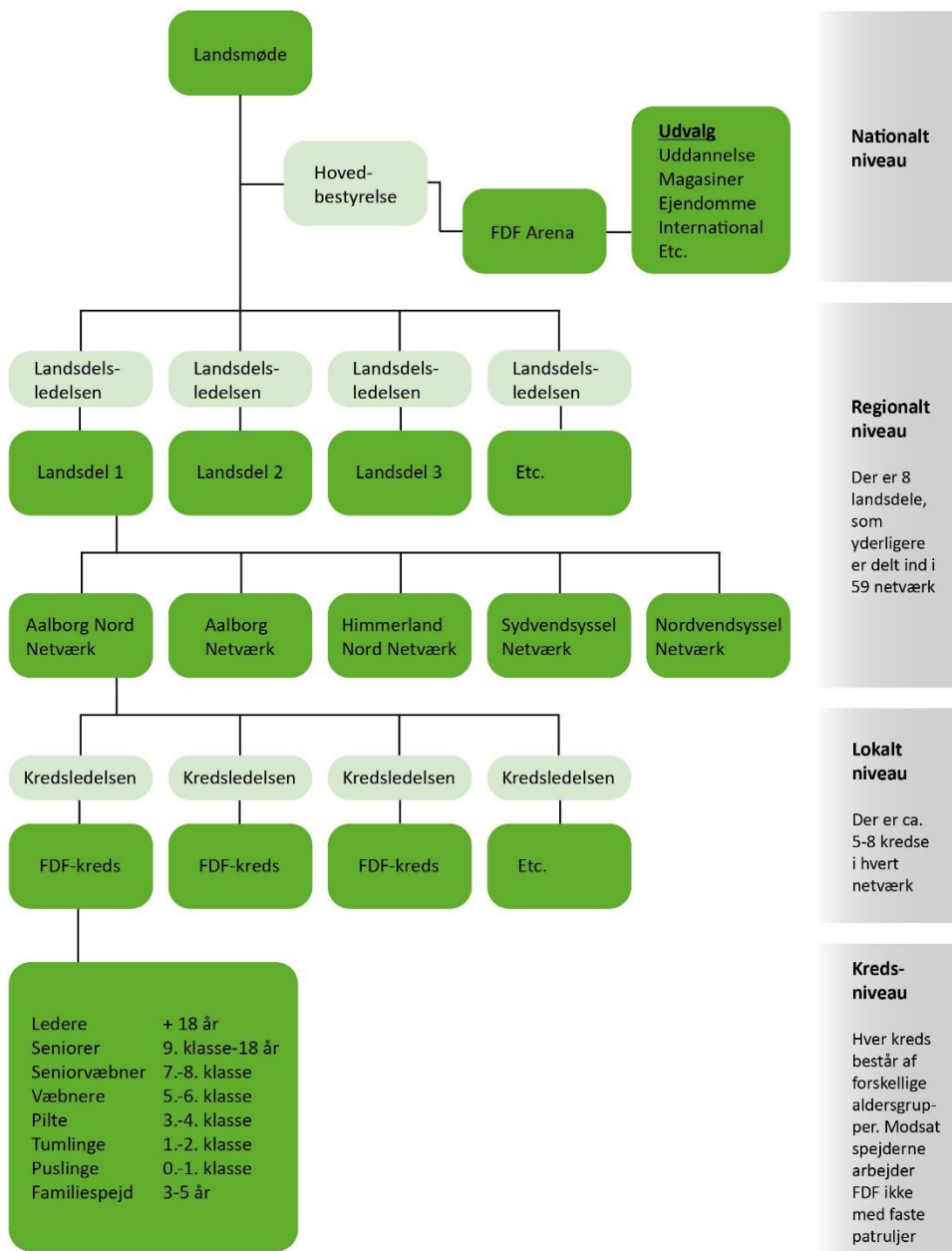
Der udbydes ikke specifikt uddannelses- eller kursustilbud for KFUM-Spejderne internationalt. Dog er der mulighed for at engagere sig og lave internationalt spejderarbejde, men selve uddannelsen og læringen ligger implicit i dette arbejde. På den måde har spejderne mulighed for at tage på internationale ture, lejre, jamborees, lave frivilligt arbejde forskellige steder på kloden, arbejde på et internationalt spejdercenter eller blive udvekslet med spejdere fra andre lande. WOSM (World Organisation of the Scout Movement – hovedorganisationen for alle verdens spejdere) udbyder desuden forskellige uddannelsesstilbud og akademier for spejderne i dette regi.

Houens Odde Spejdercenter både udsender og modtager unge fra European Solidarity Corps, hvilket er et volontørkorps inden for socialt arbejde, miljø, kunst og kultur samt sport- og fritidsaktiviteter i Europa. De unge arbejder frivilligt i et fremmed land i et år mod lidt lommepenge, kost og logi, to kurser under opholdet samt en masse oplevelser.

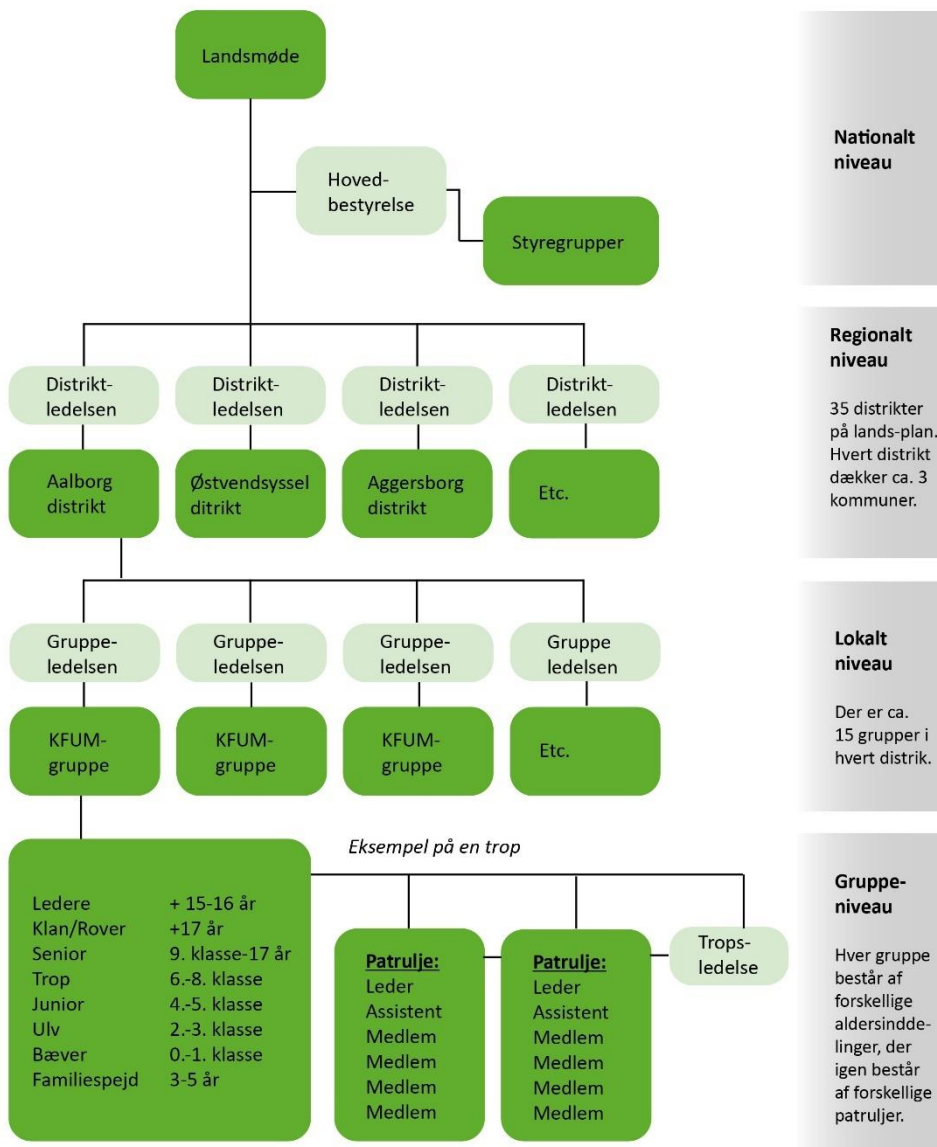
Bilag 2: Kernebegreber, når vi taler lederuddannelse

DTU	Distriktsuddannelsesansvarlig (KFUM-Spejderne). I KFUM-Spejderne er landet delt op i regioner, kaldet distrikter, med hver sin distriktsledelse (se organisationsdiagram nedenfor). I distriktsledelsen vil der altid være udpeget en DTU, som er særligt ansvarlig for uddannelse i distriktet.
Instruktørhold/stab	Her en samlet betegnelse for holdet af frivillige, der laver et kursus sammen i FDF og KFUM-Spejderne. I KFUM-Spejderne kaldes instruktørholdet en stab, mens det samlede frivillige hold omkring et kursus i FDF kaldes "medarbejdere". Det inkluderer både instruktører, kursusledere, samt praktiske folk (der isoleret kaldes for Sjak). Herudover er der ofte engageret andre frivillige i et 'aktivitetsteam' (til eksempelvis at sætte klatring op og sørge for kanoer), foruden frivillige i underholdning (der laver lejrball og underholdning på scenen), teknik, køkken o.l.
Kreds/gruppe	På lokalt niveau er FDFerne og KFUM-Spejderne inddelt i hhv. kredse og gruppe, hvor aktiviteterne finder sted inddelt efter alder. Se organisationsdiagram på næste side.
Kredsleder	Kredslederen er den lokale leder for en FDF-kreds (se organisationsdiagram nedenfor). Kredslederen har ansvaret for kredsen og skal herunder understøtte de øvrige ledes udvikling og uddannelse.
SUD	Styregruppen for Uddannelse. En arbejdsgruppe bestående af frivillige, som er ansvarlige for at sætte retningen for uddannelse i KFUM-Spejderne (se mere i bilag 1).
Uddannelsesforum	Uddannelsesforum er det ansvarlige uddannelsesudvalg i FDF. I Uddannelsesforum sidder både frivillige og ansatte medarbejdere (se mere i del bilag 1).

Organisationsdiagram for FDF



Organisationsdiagram for KFUM-Spejderne



Bilag 3: Metodebeskrivelse

Denne undersøgelse bygger på en kvalitativ dataindsamling suppleret med desk research. For at få greb om undersøgelsens kernespørgsmål og forstå lederuddannelse i de to organisationer gennem værdier, identitet og praksis har den kvalitative metodiske tilgang været særligt egnet til at undersøge felten. Feltarbejdet har givet et godt indblik samspillet mellem undersøgelsens fokusområder og givet mulighed for at undersøge både de italesatte værdier og bevidste praksisser som den tavse viden og praksis, der indlejres i en organisation.

Derfor har det i undersøgelsen været prioriteret at deltage på mange uddannelser over flere dage og dermed følge forløbet på tæt hold. I foråret 2022 har vi deltaget på 11 uddannelser og events.

Det har givet anledning til at prøve uddannelsernes aktiviteter på egen krop. At deltage giver desuden et fælles tredje, der gør det lettere at tale om lederuddannelsernes konkrete betydning. Feltarbejdernes tilstedeværelse har desuden givet anledning til en lang række uformelle samtaler, der har understøttet undersøgelsen øvrige datagrundlag.

Mange af vores informanter beskriver det helt særlige ved at være i en kursusboble. Det er noget, som mange kursusledere værner om, og altså ikke en kontekst, som der normalt optræder 'udefrakommende' i. Alligevel har vi fået lov at deltage, fordi kursusledere har haft interesse i at få feltet undersøgt og på den måde bidrage til udviklingen af kurser i deres organisation. Det har betydet stor grad af forventningsafstemning forud for kurserne, og at feltarbejderne har fulgt det planlagte program og deltaget sammen med deltagerne. Vi har så vidt muligt trådt ind i boblen og været i den sammen med deltagere og kursusinstruktører.

Alligevel vil man som feltarbejder altid påvirke felten gennem den måde, man interagerer på, og de spørgsmål man stiller. I disse sammenhænge har det desuden været meget tydeligt, at feltarbejderen har været vedkommende uden uniform/tørklæde, og i mange tilfælde har tilhørt en anden aldersgruppe end deltagerne.

Forud for deltagelsen på kurserne har vi haft samtaler med kursuslederne om forventninger og intentioner – både om kurset i det hele taget samt til vores tilstedeværelse og rolle. Undervejs og efter deltagelse på de forskellige kurser er der noteret og indtalt feltnoter, som efterfølgende er blevet transskriberet.

Der er interviewet 29 personer, herunder syv kursusdeltagere, to instruktører, syv kursusledere, otte uddannelsesansvarlige på forbunds-/korporationsniveau og to på lokalt niveau, samt tre kredsledere. De bidrager med hvert sit perspektiv på uddannelse i en af de to organisationer.

Citater, der fremgår i rapporten, er anonymiseret i et omfang, så det blot fremgår, om vedkommende er deltager/instruktør på et specifikt kursus, sidder i et udvalg eller lign. Dog

er det relevant, om den, der udtaler sig, er kursusleder for et kursus, fordi denne rolle er anderledes end de øvrige instruktørers. Derfor fremgår dette. Alle citater er godkendt hos de respektive informanter.

I desk researchen har fokus været dels på beskrivelsen af kurser på de to organisationers egne hjemmesider, kilder om deres historiske ophav og udvikling, samt dokumenter, som vi har fået adgang til i processen. Det drejer sig særligt om evalueringer fra tidligere kurser (Roland 1, Roland 2, ULK, Diamant, Diamant Extrem (KFUM-Spejderne), Seniorskursus Vork og KursusPlus (FDF), samt evalueringer mellem kursusledere og uddannelsesudvalg i de to organisationer), men også undersøgelser foretaget af organisationerne selv (særligt Kredslederundersøgelsen 2021 (FDF), Barrierer for Uddannelse 2020 (FDF)).

Herudover har vi kunnet følge med i aktiviteten i forskellige relevante udvalg samt kurser, når de har delt ting på henholdsvis deres Instagram og Facebooksider. Vi har desuden fået adgang til enkelte Facebookgrupper.

Bilag 4: Liste over interviews og feltarbejde

Dato (2022)	Kursusdeltagelse / interview	Organisation	Øvrigt
5. februar	Deltagelse i Uddannelsesweekend	KFUM-Spejderne	Arbejdsweekend for alle der laver uddannelse i KFUM-Spejderne, Houens Odde
9. februar	Udsendt spørgeskema til deltagere på 7.-8. klassekursus om forventninger	FDF	Modtaget 32 besvarelser
14.-17. februar	Deltagelse i 7.-8.klassekursus	FDF	Kursus for 7.-8. klasser, afholdt på Sletten
15. februar	Interview (fysisk)	FDF	Instruktør på 7.-8. klassekursus
16. februar	Interview (fysisk)	FDF	Kursusleder på 7.-8. klassekursus
17. februar	Gruppeinterview (fysisk, ikke optaget)	FDF	5 deltagere på 7.-8. klassekursus
22. februar	Udsendt spørgeskema til deltagere på 7.-8. klassekursus om udbytte	FDF	Modtaget 21 besvarelser
23. februar	Deltagelse i introduktionsaften til grundlæggende lederuddannelse	FDF	En introduktionsaften til det nye materiale og uddannelse i kredsen
25. februar	Gruppeinterview med uddannelsesansvarlige i FDF (online)	FDF	3 medlemmer af UddannelsesForum
6. marts	Gruppeinterview med Styregruppen for Uddannelse (online)	KFUM-Spejderne	5 medlemmer af Styregruppen for Uddannelse (SUD)
2. april	Deltagelse i kredslederuddannelse modul 1	FDF	Kursusmodul for kredslederen (kredslederne) af de enkelte kredse, afholdt udendørs på Sletten
11.-15. april	Deltagelse på ULK	KFUM-Spejderne	UngLederKursus (ULK) for 17-21-årige, afholdt på Houens Odde
12. april	Interview (fysisk)	KFUM-Spejderne	Instruktør på ULK
13. april	Interview (fysisk)	KFUM-Spejderne	Kursusleder på ULK
13. april	Interview (fysisk)	KFUM-Spejderne	Deltager på ULK
13. april	Interview (fysisk)	KFUM-Spejderne	Deltager ULK
11.-12. april	Deltagelse på Roland 1	KFUM-Spejderne	Et kursus for 13-15-årige, afholdt på Houens Odde
12. april	Uformelle interviews (ikke optagede)	KFUM-Spejderne	Instruktører og kursusleder på Roland 1
13.-18. april	Deltagelse på KursusPLUS	FDF	Et nyt kursus for 19-25-årige. Første gang det blev gennemført, afholdt på Silkeborg Højskole
15. april	Interview (fysisk)	FDF	Kursusleder på KursusPLUS
28. april	Interview (fysisk)	FDF	De to kursusledere på kredslederuddannelsen (samt ansatte ved FDF)

7. maj	Deltagelse i kredslederuddannelse modul 2	FDF	Kursusmodul for kredslederen (kredslederne) af de enkelte kredse, afholdt på Sletten
9. maj	Deltagelse i kredsledernetværk landsdel 4	FDF	Netværksarrangement for kredsledere i landsdel 4
26.-27. maj	Deltagelse i Gilwell	KFUM-Spejderne	Kursus for erfarne ledere på Houens Odde
27. maj	Deltagelse i Roland 1 for Voksne	KFUM-Spejderne	Kursus for nye ledere/ledere, der vil genopleve Roland 1, afholdt på spejdecener ved Aalborg
8. juni	Interview (online)	KFUM-Spejderne	Kursusleder på Roland 1 for Voksne
10. august	Interview (online)	KFUM-Spejderne	Med en lokal DTU (distriktsuddannelsesansvarlig)
11. august	Interview (telefonisk)	KFUM-Spejderne	Med en lokal DTU (distriktsuddannelsesansvarlig)
19. august	Feedbackmøde med Gilwellstab	KFUM-Spejderne	Feedback på de foreløbige resultater og idéer gennem oplæg og diskussion med Gilwellstaben
23. august	Interview (online)	FDF	Med en lokal kredsleder
8. oktober	Fælles workshopdag	Fælles	Fælles workshop for uddannelsesudvalg hos Vifo om foreløbige resultater og fælles diskussion af kurser, indhold, evalueringer mv.
27. oktober	Interview (telefonisk)	FDF	Med en lokal kredsleder
31. oktober	Interview (telefonisk)	FDF	Med en lokal kredsleder



Videncenter

for Folkeoplysning